

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Data demografi menunjukkan pada tahun 2019 diproyeksikan jumlah penduduk Indonesia mencapai 266,91 jiwa (Kementrian Perencanaan Pembangunan Nasional, 2018). Pertumbuhan ini diikuti dengan meningkatkan angkatan kerja pertahunnya mencapai 2 juta pencari kerja (Ria & Zainuddin, 2019). Menurut Dewi (2020) angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja, yaitu mereka yang terlibat atau berusaha terlibat dalam kegiatan memproduksi barang dan jasa. Angkatan kerja didefinisikan oleh Badan Pusat Statistik yaitu usia kerja penduduk diatas 15 tahun. Sayangnya, meningkatnya jumlah angkatan kerja tidak dibarengi dengan lapangan pekerjaan yang memadai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arifin & Sani (2019), mengenai tingkat pengangguran terbuka pada rentang usia dari 15 hingga 29 tahun menunjukkan adanya kecenderungan untuk mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Paparan tersebut menunjukkan jika tingkat persaingan tenaga kerja di Indonesia semakin berat karena jumlah pengangguran relatif bertambah tiap tahunnya.

Selain persaingan yang semakin ketat, ketidaksiapan individu dalam menghadapi dunia pekerjaan juga menjadi masalah. Kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan (Muyasaroh, Ngadiman, & Hamidi, 2013). Akibat ketidaksiapan individu dan pertumbuhan angkatan kerja yang relatif cepat dapat mengakibatkan stres. Stres kerja diartikan sebagai perbedaan antara keterampilan, kemampuan, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu dengan tuntutan tujuan kerja dan organisasi (Cousins dkk, 2004). Sutrisno (2010) menyebutkan stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psiko, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), serta

menurunkan kinerja (Handayani & Grasiawaty, 2020). Menurut Ritonga & Praktiko (2018) kondisi stres secara psikologis yang tidak teratasi akan berdampak buruk pada seseorang sehingga dapat menyebabkan kegelisahan. Stres kerja yang tinggi juga menyebabkan gangguan pada kesehatan seperti: tekanan darah, insomnia, penyakit jantung, tekanan psikologis, hipertensi, hingga gangguan mental (Siegrist & Li, 2016).

Stres kerja memiliki banyak dampak buruk bagi karyawan hingga organisasi sehingga beberapa upaya dilakukan untuk mendeteksi adanya stress kerja pada karyawan ini. Beberapa alat ukur yang mengukur stres kerja mulai dikembangkan oleh beberapa peneliti, pada penelitian yang pertama yang dilakukan oleh oleh Sims, Szilagy, & Keller (1976) melakukan penelitian menggunakan *job characteristic inventory scale* (mengenai pengukuran karakteristik terkait pekerjaan) penelitian ini meninjau pengukuran karakteristik terkait pekerjaan dengan enam dimensi yaitu: *variety, autonomy, feedback, dealing with others, task identity*, dan *friendship*. Hasil yang ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sims, Szilagy, & Keller (1976) ini memiliki reliabilitas perdimensi dengan rentang nilai 0.74 hingga 0.80 artinya menjelaskan bahwa alat ukur *job characteristic inventory scale* cukup baik dalam menggambarkan pengaruh rancangan pekerjaan dengan berbagai macam peraturan dalam organisasi. Kemudian pada penelitian yang kedua dilakukan oleh Jackson, Wall, Martin, & Davids (1993) menggunakan *job demand & control measure* yang memiliki lima dimensi yaitu: *timing control, method control, monitoring demand, problem solving*, dan *production responsibility*. Penelitian yang dilakukan Jackson, dkk (1993) menunjukkan hasil reliabilitas sebesar 0.50 hingga 0.90. Kemudian pada penelitian ketiga yang dilakukan oleh Haynes, dkk (1999) menggunakan *perceived work characteristics survey* memiliki 9 dimensi yaitu: *autonomy & control, feedback, influence over decisions, leader support, professional compromise, role clarity, role conflict, peer support*, dan *work demands*. Penelitian yang dilakukan Clare E. Haynes dkk, (1999) menunjukkan hasil reliabilitas menggunakan alpha cronbach sebesar 0.70 hingga 0.92. Namun alat ukur stres terkait pekerjaan yang telah ada belum dapat mencakup pada aspek psikososial yang sebenarnya merupakan salah satu faktor penting penentu stres pada pekerja, penelitian yang

telah ada lebih banyak mengukur stres terkait pekerjaan dari faktor respon psikologis. Bahaya psikososial adalah suatu bahaya non fisik yang timbul karena adanya interaksi dari aspek-aspek *job description*, desain kerja dan organisasi serta manajemen di tempat kerja serta konteks lingkungan sosial yang berpotensi menimbulkan gangguan fisik, sosial dan psikologi (Rahman, 2020).

Alat ukur stress kerja selanjutnya adalah alat ukur yang dikembangkan *Health & Safety Executive (HSE)*. *Health & Safety Executive (HSE)* adalah badan yang bertanggungjawab pada kesehatan dan keselamatan kerja di Inggris (Cousins dkk, 2004). *Health & Safety Executive (HSE)* memiliki tujuan yaitu mengurangi stres di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan pekerja. Salah satu langkah upaya yang dilakukan adalah dengan menyusun sebuah skala yang mengukur stress kerja yang disebut dengan *HSE Work Related Stress Scale (HSE-WRSS)* (McKay, dkk., 2004).

Skala HSE-WRSS ini dibuat untuk memudahkan dalam mengidentifikasi risiko utama yang menyebabkan stres kerja sehingga dapat dilakukan pencegahan dan sebagai tolak ukur untuk organisasi dalam mengukur dan mendeteksi penyebab stres kerja sehingga dapat diintervensi sejak awal (Cousins dkk, 2004). *Health & Safety Executive (HSE)* membuat 7 (tujuh) standar manajemen yang dikaitkan dengan penurunan produktivitas rendah, kesehatan yang buruk, peningkatan sakit, dan peningkatan kecelakaan kerja (Cousins dkk, 2004). Adapun ketujuh standar tersebut menurut Cousins dkk (2004), yaitu: (1) *Demands* mengenai masalah yang terjadi pada individu seperti beban kerja, pola kerja, dan lingkungan pekerjaan, (2) *Control* mengenai berapa banyak yang dikatakan individu tersebut dalam cara mereka melakukan pekerjaannya, (3) *Support managerial* berkaitan dengan sejauh mana atasan memberikan dukungan terhadap individu terkait dengan pekerjaannya, (4) *Support colleague* berkaitan dengan sejauh mana rekan kerja memberikan dukungan terhadap individu terkait dengan pekerjaannya, (5) *Relationships* mengenai hubungan yang terjalin didalam organisasi, baik antar rekan kerja maupun dengan atasan, (6) *Role* mengenai pemahaman individu terkait peran mereka dalam organisasi dan apakah organisasi memastikan bahwa individu tersebut tidak memiliki peran yang bertentangan, dan (7) *Change* mengenai

bagaimana organisasi mengelola dan mengkomunikasikan perubahan (besar atau kecil) yang terjadi.

Indikator HSE-WRSS telah diuji dalam penelitian Cousins dkk, (2004) sebagai alat ukur multidimensi yang mengukur stres kerja. Dalam penelitian yang dilakukan Cousins dkk (2004) sebagai penelitian pengembangan asli HSE-WRSS menggunakan sampel sebanyak 15.000 partisipan untuk menguji stres pada pekerja di Inggris, hasil dari penelitian yang dilakukan Cousins dkk, (2004) menunjukkan reliabilitas menggunakan *alpha cronbach* dalam setiap dimensinya memiliki rentang 0,78-0,89. Kemudian HSE-WRSS dikembangkan oleh Edward, dkk (2008) menggunakan partisipan jumlah partisipan yang lebih banyak pada organisasi yang berada di Inggris, hasil dari penelitian yang dilakukan Edward, dkk (2008) tidak jauh berbeda dari pengembangan HSE-WRSS asli yang dilakukan oleh Cousins, dkk (2004) dengan hasil perdimensinya memiliki rentang pada 0,78-0,88.

Dalam pengembangannya skala ini telah diadaptasi dalam berbagai negara, salah satunya di Italia. Pada penelitian pertama yang dilakukan oleh Magnavita (2012) menggunakan *management standards revised indicator tool (MS-RIT)* dengan hasil uji reliabilitas yang baik yaitu berkisar 0.75-0.86. Dalam penelitian yang dilakukan Magnavita (2012) menurunkan dimensi *support managerial* dan *change* menjadi dimensi *elasticity*. Menurut Magnavita (2012) faktor pada dimensi-dimensi ini dapat mewakili kemampuan beradaptasi para pekerja di Italia dalam mengatasi kesulitan dan mengubah pekerjaan pada pekerja sesuai waktu dan metode dengan persetujuan dari atasan pekerjaan. Kemudian pada penelitian kedua yang dilakukan Guidi, dkk (2012) yaitu *management standard indicator tool (MSIT)* menunjukkan hasil pada penelitian memiliki reliabilitas setiap dimensinya berkisar sebesar 0.79 hingga 0.81. Penemuan utama pada penelitian yang dilakukan Guidi, dkk (2012) adalah adanya hubungan antara subskala dari HSE-WRSS secara negatif terkait dengan tekanan psikologis. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres dapat merugikan kesehatan individu dan perusahaan. Adaptasi juga dilakukan di negara Eropa oleh Boyd, dkk (2016), penelitian ini menggunakan *Republic of Ireland Management Standard Indicator Tool (ROI-MSIT)* dengan hasil uji reliabilitas dalam rentang 0,75-0,91. Kemudian pada penelitian yang dilakukan

Boyd, dkk (2016) menggabungkan dimensi *support managerial* dan *change* menjadi satu dimensi.

HSE-WRSS ini juga telah digunakan dalam beberapa penelitian terkait stress kerja. Indikator HSE digunakan pada penelitian Macatto, dkk (2016) HSE-WRSS memiliki reliabilitas alpha cronbach berkisar 0,66 hingga 0,89 (Marcatto, et al., 2016). HSE-WRSS juga pernah digunakan dalam penelitian Modaresi, dkk (2017) memiliki reliabilitas sebesar yang berada pada rentang 0.63-0.92 untuk tiap dimensinya. Salah satu keunggulan dari HSE-WRSS adalah melihat faktor stres pekerja dari sisi psikososial yang ternyata tidak kalah penting. HSE-WRSS juga menjelaskan faktor stres kerja secara spesifik sehingga memudahkan dalam mendeteksi stres yang dialami para pekerja. Pengukuran HSE-WRSS ini di Eropa digunakan sebagai acuan kebijakan nasional mengenai *work positive* (Boyd dkk, 2016).

Menilik perkembangan HSE-WRSS serta kebutuhan Indonesia untuk memiliki alat ukur stres kerja yang baik, maka peneliti menganggap perlu dilakukan proses analisis properti psikometri dari alat ukur HSE-WRSS versi Indonesia. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan inkonsistensi hasil pada konstruksinya misal pada adaptasi Magnavita (2012) dan Boyd, dkk (2016). Tujuan peneliti adalah ingin mengadaptasi alat ukur HSE-WRSS dan menyesuaikannya dengan HSE-WRSS versi Indonesia agar dapat digunakan pada penelitian-penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Indonesia berikutnya untuk mengukur stres kerja dengan tepat dan ingin menganalisis aitem yang sesuai untuk diaplikasikan pada sampel di Indonesia untuk mengukur stres terkait pekerjaan. Sebelumnya banyak penelitian mengenai stress kerja yang telah dilakukan di Indonesia lebih banyak membahas mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Dalam Islam, kesulitan yang dihadapi manusia dinilai positif karena setiap cobaan yang diberikan oleh Allah SWT sesuai dengan kemampuan manusia itu sendiri. Allah SWT tidak akan memberikan cobaan di luar dari kemampuan hambanya. Kemudian dalam Islam, diberlakukan hukum sesuai dengan ajaran agama Islam dalam setiap yang dilakukan umatnya. Alat ukur yang diciptakan dalam bidang ilmu pengetahuan juga diatur dalam Islam untuk penggunaannya. Hukumnya wajib digunakan apabila dapat menjadi sarana dalam pembelajaran dan

bermanfaat sesuai dengan tujuan dan hukumnya haram apabila disalahgunakan untuk merugikan orang lain dan tidak sesuai syariat dalam Islam atau tidak mengukur sesuai yang diukur.

1.2.Masalah Penelitian

- Apakah alat ukur *HSE Work Related Scale* versi Indonesia telah valid untuk sampel pekerja Indonesia serta bagaimana tinjauannya dalam Islam?

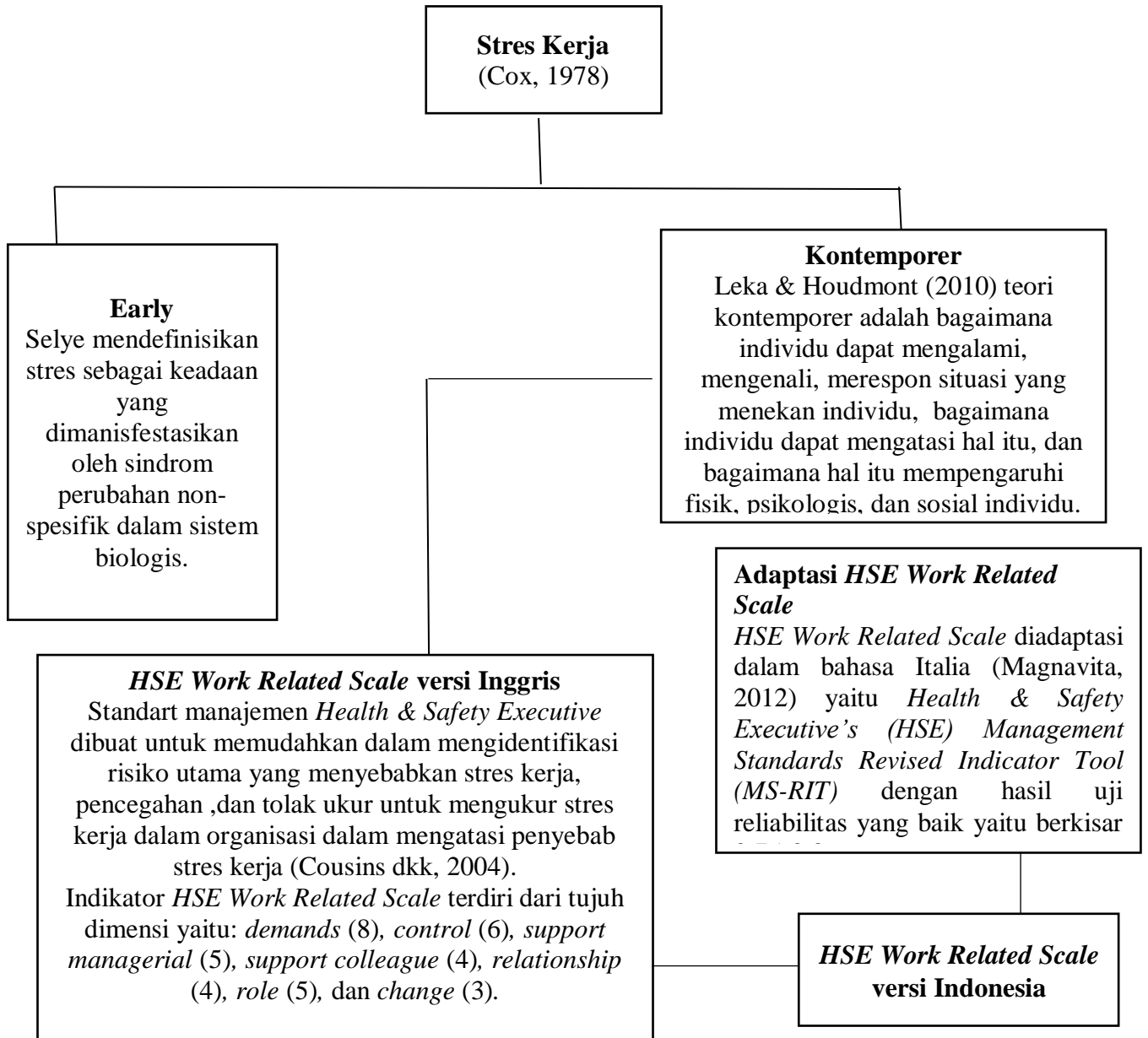
1.3.Tujuan Penelitian

- Tujuan dari penelitian ini adalah mengadaptasi dan memvalidasi alat ukur *HSE Work Related Scale* versi Indonesia serta mengetahui tinjauannya dalam Islam.

1.4.Manfaat Penelitian

- Akan tersusun alat ukur *HSE Work Related Scale* versi Indonesia yang dapat menjadi acuan untuk penelitian stres kerja di Indonesia.
- Akan tersusun alat ukur *HSE Work Related Scale* versi Indonesia yang dapat menjadi acuan kebijakan mengenai stres pekerja di Indonesia

1.5 Kerangka Berpikir



Penelitian skripsi ini merupakan bagian dari penelitian payung uji validitas alat ukur stress kerja