

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan kegiatan yang menjamin suasana kerja yang aman, yang jauh dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, membimbing dan mengawasi pekerja dalam melaksanakan tugas, serta memberikan dukungan sesuai ketentuan yang berlaku baik instansi pemerintah maupun perusahaan tempatnya bekerja (Sikap et al., 2020). Jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak ditumbuhkan, diingatkan dan dipertahankan di lingkungan kerja. Serta kurangnya pemahaman dan penerapan K3 perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Penyakit Akibat Kerja merupakan penyakit yang disebabkan oleh aktivitas, sarana, prasana, proses dan lingkungan kerja. Penyakit akibat kerja sangat perlu diperhatikan karena penyakit akibat kerja terjadi dalam waktu jangka panjang setelah pekerjaan berlangsung, sehingga pekerja seringkali mengabaikan risiko-risiko yang terjadi, dapat mengakibatkan penyakit akibat kerja (PAK). PAK disebabkan oleh beberapa faktor bahaya, salah-satunya faktor bahaya penyebab terjadinya penyakit akibat kerja adalah jenis faktor bahaya psikologis (Zaman et al., 2022).

Gangguan Psikologis adalah gejala yang terjadi pada individu yang tidak dianggap sebagai bagian dari perkembangan, lalu gejala tersebut muncul secara bersamaan serta dalam jangka waktu tertentu. Dalam gangguan psikologis memiliki 5 bentuk diantaranya adalah *Anxiety Disorders*, *Mood Disorders*, Trauma, *Schizophrenia* dan *Personality Disorders* (Choresyo et al., 2018). Namun diantara 5 bentuk gangguan psikologis tersebut, gangguan psikologis yang dimaksud pada penelitian ini adalah mood disorders. Karena berdasarkan hasil survei dalam laporan *Mental Health at Work Report 2017: National Employee Mental Wellbeing Survei Findings* yang dilakukan oleh Wood, Aston, & Simpson, menjelaskan bahwa gangguan psikologis dengan bentuk , *mood disorders* dengan tipe gangguan depresi yang ditandai dengan beberapa perasaan hati seperti gelisah (29,1%), takut (15,8%), sedih (22%), menangis (15%) dan tidak punya harapan sebanyak (20,4%) merupakan gangguan psikologis yang paling umum terjadi pada pekerja maupun pada anak buah kapal (Anugrah & Handoya, 2018).

Berdasarkan Data *Labour Force Survey* (LSC) yang didapat dari *Health Safety Executive* (HSE) menjelaskan bahwa selama periode 2018 dan 2019 terdapat 602.000 kasus *mood disorders* dengan tipe gangguan depresi yang ditandai dengan sulit berkonsentrasi, perubahan pola makan, menarik diri dan perasaan sedih yang terus-menerus. Dan prevalensi 1.800 per 100.000

pekerja. Angka tersebut naik secara signifikan dibanding dengan periode sebelumnya 2017/2018 kasus *mood disorders*, sebanyak 595.000 kasus, dengan tingkat prevalensi yang hampir sama (Parlinda et al., 2020). Dan Berdasarkan *International Maritime Charity Sailor Society* dan Universitas Yale mempelajari lebih dari 1000 anak buah kapal, 26% anak buah kapal mengalami depresi hanya dalam dua minggu bekerja (Al-balushi et al., 2023) .

Faktor yang mempengaruhi terjadinya gangguan psikologis tersebut pada pekerja ataupun anak buah kapal salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suau aktivitas para pekerja yang dapat berpengaruh pada diri sendiri dalam melakukan pekerjaan (Yantu et al., 2022). Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Rivalita & Ferdian, 2020). Namun pada penelitian ini hanya berfokus pada faktor lingkungan kerja non fisik, hal ini didasarkan pada lingkungan kerja hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pekerja (Suryani, 2019).

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah seluruh kondisi yang dialami pekerja yang berhubungan dengan beberapa faktor hubungan kerja, baik hubungan sesama rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan bawahan dan kerja sama dengan sesama pekerja (Ronal & Hotlin, 2019). Dan pada Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki 5 indikator diantaranya adalah pengawasan, kondisi

kerja, sistem gaji, memiliki rasa keamanan dan perlakuan yang adil dan objektif (Stanley & Remiasa, 2022). Karena dengan adanya hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pekerja itu sendiri.

Begitu pun kebalikannya apabila lingkungan kerja non fisik terjalin dengan tidak baik, seperti terjadi konflik dan berbeda pendapat antar pekerja, dapat mengakibatkan perasaan hati dan pikiran yang terganggu dan berdampak lingkungan tempat kerja menjadi tidak nyaman dan produktivitas pekerja yang menurun. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu (Supriadi et al., 2020) yang menjelaskan bahwa dengan terjalin baiknya antar hubungan sesama pekerja dapat berpengaruh terhadap kondisi emosional atau suasana hati pekerja tersebut. Dan Penelitian terdahulu (Baygi et al., 2022) juga menjelaskan bahwa dengan terjalin baik hubungan antar sesama pekerja maupun indikator lainnya seperti sistem gaji yang di dapat anak buah kapal dapat berpengaruh terhadap kondisi psikologis mereka. Dan dapat mempengaruhi perasaan hati mereka dan berdampak pada produktivitas kinerja anak buah kapal.

Hasil studi pendahuluan dari wawancara singkat yang dilakukan di kapal penumpang KM. Prince Soya pada Anak Buah Kapal di pelabuhan samarinda, mengatakan bahwa para Anak Buah Kapal masih merasa canggung dalam menyampaikan saran dan

masukan yang membangun kepada atasan nya. Karena Para Anak Buah Kapal memiliki rasa takut dan gelisah dalam melakukan komunikasi tersebut. Hal ini dapat mengganggu kinerja Anak Buah Kapal dan atasan. Seperti tidak tersampainya dengan jelas apa yang diinginkan para Anak Buah Kapal yang tujuannya untuk memberikan saran dan masukan agar lingkungan kerja kapal penumpang terasa nyaman dan aman dan komunikasi yang terjalin dengan baik. Selain itu dari hasil wawancara singkat juga mengatakan para Anak Buah Kapal mengalami kesulitan dalam memahami individu satu sama lain dikarenakan karakter yang tidak bisa dimengerti secara mendalam dengan berbagai tingkat dan kepentingan, keinginan, pandangan maupun karakter yang beraneka ragam juga dapat mengundang berbagai konflik antara sesama Anak Buah Kapal. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu (Brooks & Greenberg, 2022) bahwasanya anak buah kapal sering mengalami kesepian dikarenakan jauh dengan keluarga dalam jangka waktu yang lama dan anak buah kapal merasa terlalu lama diatas kapal bersama dengan sesama rekan kerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mana apakah ada Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik. Dengan Gangguan Psikologis pada Anak Buah Kapal (ABK) Di Pelabuhan Samarinda.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, rumus masalah penelitian adalah apakah ada Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Gangguan Psikologis Pada Anak Buah Kapal Pelabuhan Samarinda ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Gangguan Psikologis *Mood Disorders* pada Anak Buah Kapal (ABK).

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi Lingkungan Kerja Non Fisik Anak Buah Kapal (ABK) di Pelabuhan Samarinda.
2. Mengidentifikasi Gangguan Psikologis *Mood Disorders* Anak Buah Kapal (ABK) di Pelabuhan Samarinda.
3. Mengetahui Hubungan lingkungan Kerja Non Fisik dengan Gangguan Psikologis *Mood Disorders* pada Anak Buah Kapal (ABK) di Pelabuhan Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Lokasi Penelitian

1. Sebagai petunjuk evaluasi bagi pihak kantor kesehatan kelas II pelabuhan samarinda dan manajemen kapal membuat kebijakan terkait lingkungan kerja non fisik untuk

pencegahan serta pengendalian gangguan psikologis pada Anak Buah Kapal (ABK).

2. Sebagai saran dan masukan pada anak buah kapal untuk mengetahui resiko lingkungan non fisik terhadap gangguan psikologis *mood disorders* yang dialami Anak Buah Kapal (ABK).
3. Sebagai ilmu pengetahuan bagi para Anak Buah Kapal (ABK) untuk memahami terkait gangguan psikologis *mood disorders* yang terjadi di lingkungan kerja.

1.4.2 Bagi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

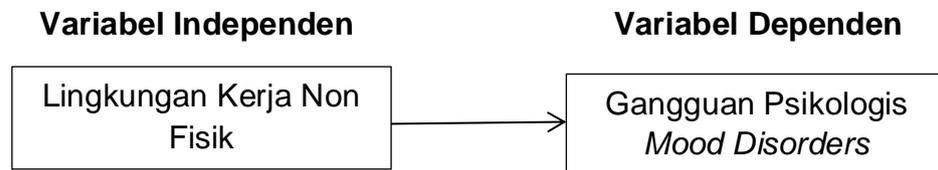
1. Sebagai bentuk refrensi untuk penelitian yang sama pada masa yang akan datang.
2. Sebagai evaluasi dalam penyelenggaraan penelitian di program S1 Kesehatan Masyarakat.
3. Sebagai hasil untuk meraih target keberhasilan dari proses belajar mengajar selama masa perkuliahan.

1.4.3 Bagi Mahasiswa

1. Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dalam penelitian yang akan datang.
2. Menambah pengalaman maupun keterampilan dalam bidang penelitian.
3. Dapat menganalisa masalah-masalah yang akan terjadi pada saat dilapangan.

1.5 Kerangka Konsep Penelitian

Penelitian ini terdapat kerangka konsep sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Konsep Penelitian

1.6 Hipotesis

Hipotesis Penelitian adalah hasil yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan teori yang terikat dan suatu penalaran, yang belum teruji secara empiris.

Ha : ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan gangguan psikologis anak buah kapal di pelabuhan samarinda.

H0 : tidak ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan gangguan psikologis anak buah kapal di pelabuhan samarinda.