

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 80 responden. Karakteristik responden yang diteliti meliputi usia dan tingkat pendidikan.

Tabel 1. Distribusi karakteristik responden menurut usia

Usia	Jumlah (N)	Persentase (%)
<20	5	6,25
20-30	57	71,25
30-40	18	22,5
Jumlah	80	100

Tabel 2. Distribusi karakteristik responden menurut tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (N)	Persentase (%)
SMP	0	0
SMA	80	100
Jumlah	80	100

2. Lingkungan Kerja Responden

Penilaian lingkungan kerja pada penelitian ini diukur menggunakan instrumen lingkungan kerja yang terdiri dari 9 item pertanyaan dengan kategori yakni lingkungan kerja baik, lingkungan kerja sedang dan lingkungan kerja buruk berdasarkan penilaian responden.

Tabel 3. Distribusi frekuensi lingkungan kerja

Lingkungan Kerja	Jumlah (N)	Persentase (%)
Baik	18	22,5
Sedang + Buruk	62	77,5
Jumlah	80	100

3. Depresi Responden

Pengukuran depresi dinilai menggunakan instrumen *Montgomery-Asberg Depression Rating Scale* (MADRS) yang terdiri dari 10 item pertanyaan dengan *cut point* 15. Dikatakan depresi apabila skor penilaian mencapai >15.

Tabel 4. Distribusi frekuensi depresi

Hal	Jumlah (N)	Persentase (%)
Depresi	2	2,5
Tidak depresi	78	97,5
Jumlah	80	100

4. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Depresi pada Pekerja Pabrik Wanita PT Ameya Livingstyle Indonesia

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan depresi pada pekerja pabrik wanita PT Ameya Livingstyle Indonesia, maka dilakukan analisis melalui uji *fisher* dengan taraf signifikansi (α) 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 5. Distribusi frekuensi hubungan lingkungan kerja dengan depresi

	Depresi	Tidak Depresi	Signifikan (<i>p</i>)
Lingkungan kerja baik	0	18	0.598
Lingkungan kerja sedang + buruk	2	60	
Jumlah	2	78	

($p > 0,05$), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa H_0 diterima atau tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan depresi pada pekerja pabrik wanita PT Ameya Livingstyle Indonesia di Kabupaten Bantul.

B. PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, jumlah sampel yang diteliti adalah 80 responden. Karakteristik responden yang diteliti meliputi usia dan tingkat pendidikan. Dari hasil distribusi karakteristik responden menurut usia (tabel 1) diperoleh responden yang berusia <20 tahun berjumlah 5 orang (6,25%), responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 57 orang (71,25%) dan responden berusia 30-40 tahun (22,5%). Hal tersebut sesuai dengan batas usia kerja di Indonesia yakni usia 15-64 tahun (Depnakertrans, 2010).

Data dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) tahun 2010 menunjukkan data yang mendukung keadaan ini seperti tersaji dalam tabel 6.

Tabel 6. Penempatan tenaga kerja terdaftar di Indonesia menurut golongan umur dan jenis kelamin tahun 2010

Golongan Umur	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
15-19	125.587	231.714	357.301
20-29	360.000	569.294	929.295
30-44	120.584	186.980	307.564
45-54	14.307	10.975	25.282
55+	361	418	779
Jumlah	620.840	999.381	1.620.221

Dari tabel tersebut terlihat bahwa jumlah terbesar sampai terkecil usia

ini menunjukkan bahwa jumlah terbesar berada pada golongan umur 20-29 tahun, 15-19

tahun, 30-44 tahun, 45-54 tahun dan lebih dari 55 tahun. Perbedaan data terdapat pada jumlah pekerja usia 15-19 tahun dan 30-44 tahun. Perbedaan tersebut dapat terjadi terkait kebijakan perusahaan dalam memilih pekerja dan distribusi pekerja wanita pada berbagai jenis pekerjaan.

Hasil dari analisis karakteristik responden menurut tingkat pendidikan diperoleh bahwa seluruh responden (100%) yang diteliti memiliki tingkat pendidikan yang sama yakni Sekolah Menengah Atas (SMA). Menurut data Pemerintah Kabupaten Bantul tahun 2010 bahwa jumlah pencari tenaga kerja dengan jumlah paling besar berijazah SMA yakni sebesar 7.882 dan bidang industri merupakan lapangan usaha terbanyak urutan ketiga setelah bidang pertanian dan bangunan yakni sebesar 1.239. Kebijakan perusahaan yang hanya menerima pendidikan minimal SMA bagi pekerja pada bagian produksi juga menjadi salah satu alasan mengapa responden memiliki tingkat pendidikan SMA.

2. Lingkungan Kerja Responden

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan non-fisik (Sedarmayanti, 2001). Hasil analisis data pada lingkungan kerja yang diperoleh dari penilaian dengan pengisian kuesioner pada 80 responden diketahui lingkungan kerja baik berjumlah 18 orang (22,5%), lingkungan kerja sedang sampai buruk berjumlah 62 orang (77,5%).

Menurut penelitian yang dilakukan Bonny Benyamin (2000) bahwa

yakni sistem pencahayaan, suhu udara ruangan dan suara yang ditimbulkan.

Lingkungan kerja fisik mempunyai hubungan positif dan sangat signifikan dengan produktifitas karyawan, maka semakin positif persepsi karyawan tentang lingkungan kerja fisik, semakin tinggi pula produktifitas kerja (Saputro, 2012). Hal yang serupa terdapat pada penelitian Ricardo dan Kevin (2011) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Depresi responden

Menurut data yang tersaji pada tabel 4, dari 80 responden, 2 responden atau sebesar 2,5% mengalami depresi sedangkan 78 responden atau sebesar 97,5% tidak mengalami depresi.

Hal ini berbeda dengan hasil penelitian (Ismiyati, 2006) yang menunjukkan bahwa prevalensi depresi pada pekerja pabrik wanita sebesar 50,6%. Pada penelitian Sumarni (2009), pekerja wanita dengan derajat depresi ringan sampai berat mencapai 70,3%.

Gangguan depresi berat sering terjadi dengan prevalensi seumur hidup sekitar 15%, Perempuan dapat mencapai 25. Prevalensi gangguan depresif pada populasi dunia adalah 3–8 % dengan 50 % kasus terjadi pada usia produktif yaitu 20 – 50 tahun (Kaplan & Sadock, 2010).

Gangguan depresif berat dapat timbul pada masa anak-anak atau pada lanjut usia. Data terkini menunjukkan bahwa insidensi gangguan depresif meningkat pada orang-orang yang berusia kurang dari 20 tahun. Jika

meningkatnya penggunaan alkohol dan zat lain pada kelompok usia tersebut (Ismail & Sinte, 2010).

Menurut Sriati (2008), perbedaan cara pandang dan reaksi terhadap suatu peristiwa yang sama pada saat yang berbeda, tergantung pada keadaan perasaan dan fisik saat itu.

4. Hubungan Depresi dan Lingkungan Kerja pada Pekerja Pabrik Wanita PT Ameya Livingstyle Indonesia

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti, yakni variabel terikat (depresi) dan variabel bebas (lingkungan kerja). Depresi merupakan suatu masa terganggunya fungsi manusia yang berkaitan dengan alam perasaan yang sedih dengan gejala penyerta, termasuk perubahan pola tidur dan nafsu makan, psikomotor, konsentrasi, kelelahan, rasa putus asa dan tidak berdaya, serta gagasan bunuh diri (Kaplan & Sadock, 2010). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2000).

Pada penelitian ini bertujuan mengetahui apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dan depresi. Hubungan antara kedua variabel tersebut dianalisis menggunakan uji *fisher*. Uji *fisher* merupakan turunan dari uji *chi-square* yang digunakan apabila syarat uji *chi-square* tidak terpenuhi, yakni tidak lebih dari 20% sel mempunyai nilai harapan (*expected count*) <5.

Hasil yang diperoleh dari analisis tersebut adalah pada lingkungan

sedangkan pada lingkungan kerja yang sedang sampai buruk terdapat 2 responden mengalami depresi dan 60 responden tidak mengalami depresi. Nilai signifikan (p) yang diperoleh dari uji *fisher* dengan tingkat kepercayaan 95% adalah 0,598 ($p < 0,05$) sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

Ho : tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan depresi

Ha : ada hubungan antara lingkungan kerja dengan depresi

Jadi, dapat diinterpretasikan bahwa Ho diterima atau tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan depresi pada pekerja pabrik wanita PT Ameya Livingstyle Indonesia di Kabupaten Bantul.

Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian Kandan Janyan (2011) terhadap pekerja pabrik di Thailand yang menunjukkan hasil kepuasan kerja seperti upah, keamanan bekerja, rekan kerja, pengawasan serta kesempatan promosi mempengaruhi kesehatan mental para pekerja sehingga timbul kasus seperti kecemasan dan insomnia (29,5%), gejala somatik (28,9%), disfungsi sosial (23,7%) dan depresi berat (12,1%).

Menurut Mu'tadin (2002), faktor yang mempengaruhi persepsi individu tentang *stressor* pencetus depresi adalah lingkungan. Lingkungan yang kondusif akan mengurangi tingkat *stressor* individu dalam menghadapi permasalahan yang dialaminya.

Lingkungan kerja merupakan sumber *stressor* yang paling dominan diikuti lingkungan keluarga, lingkungan tempat tinggal dan dari masyarakat (Sumarni,

