

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Fernanda Nia Larasati (2017)
 - a. Judul : Perbedaan stres kerja pada karyawan terpapar kebisingan di atas dan di bawah NAB pada bagian Pabrikasi di PG. Trangkil Pati,
 - b. Jenis dan desain penelitian : Metode observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*,
 - c. Tujuan penelitian : Mengetahui perbedaan tingkat stres kerja pada karyawan terpapar kebisingan di atas dan di bawah nilai ambang batas pada bagian penggilingan, *finishing* dan pengepakan pellet di PG Trangkil Pati,
 - d. Variabel : Variabel bebas ialah intensitas kebisingan dan variabel terikat ialah stres kerja,
 - e. Responden yang diteliti : Pemilihan sampel dengan teknik *simple random sampling* dengan cara pengundian sebanyak 37 karyawan bagian penggilingan dan sebanyak 7 karyawan bagian pengepakan pellet dan *total sampling* sebanyak 30 karyawan bagian *finishing*,
 - f. Analisis : Uji statistik *independent sample t-test*,
 - g. Hasil penelitian : Penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan stres kerja pada tenaga kerja yang terpapar kebisingan di atas dan di bawah nilai ambang batas di PG Trangkil Pati dengan nilai signifikan ($\rho = 0,000$),
 - h. Perbedaan atau persamaan : Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terletak pada waktu paparan di PG. Trangkil Pati ialah setiap bulan mei sedangkan pada PT. Dan Liris Sukoharjo karyawan terpapar bising setiap hari. Persamaannya ialah sama-sama ditempat yang jenis kebisingannya kontinu karena bising yang disebabkan oleh mesin operasional.

2. Aripta Pradana (2013)
 - a. Judul : Hubungan antara kebisingan dengan stres kerja pada pekerja bagian *gravity* PT. Dua Kelinci,
 - b. Jenis dan desain penelitian : Metode analitik observasional dengan pendekatan *cross sectional*,
 - c. Tujuan penelitian : Mengetahui hubungan antara kebisingan dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi *gravity* PT. Dua Kelinci,
 - d. Variabel : Variabel bebas ialah kebisingan dan variabel terikat ialah stres kerja,
 - e. Responden yang diteliti : Teknik pengambilan sampel dengan metode *Purposive sampling* dan menggunakan kriteria yang telah ditentukan sehingga didapatkan jumlah sampel 50 pekerja sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan,
 - f. Analisis : Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat (menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan $\alpha = 0,05$),
 - g. Hasil penelitian : Didapatkan bahwa ada hubungan antara kebisingan dengan stres kerja dengan ($p = 0,000$),
 - h. Perbedaan atau persamaan : Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terletak pada lokasi yang diteliti, peneliti terdahulu meneliti bagian *gravity* PT. Dua Kelinci, Peneliti sekarang meneliti bagian *weaving* II PT. Dan Liris Sukoharjo. Persamaannya ialah sama-sama ditempat yang jenis kebisingannya kontinu karena bising yang disebabkan oleh mesin operasional.
3. Elissa Damayanti (2019)
 - a. Judul : Perbedaan stres kerja berdasarkan masa kerja karyawan di bagian *weaving* II PT. Dan Liris Sukoharjo
 - b. Jenis dan Desain Penelitian : Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan metode analitik observasional dengan pendekatan *cross sectional*,

- c. Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui apakah ada perbedaan stres kerja berdasarkan masa kerja karyawan di bagian *weaving* II PT. Dan Liris Sukoharjo,
- d. Variabel : Variabel bebas ialah kebisingan dan variabel terikat ialah stres kerja,
- e. Responden yang diteliti : Karyawan pada bagian *weaving* II PT. Dan Liris yang masuk kriteria sampel,
- f. Analisis : Uji *One way Anova*,
- g. Hasil Penelitian : -

B. Telaah Pustaka Lain yang Sesuai

1. Kebisingan

a. Pengertian

Menurut Dwi P Sasongko, Kebisingan dapat diartikan sebagai bunyi yang tidak dikehendaki karena tidak sesuai dengan konteks ruang dan waktu sehingga dapat menimbulkan gangguan terhadap kenyamanan dan kesehatan manusia (Suryani, 2010).

Menurut Anizar, Kebisingan adalah semua bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan (Nadhiroh, 2011).

Menurut Suma'mur, Kebisingan adalah bunyi atau suara yang keberadaannya tidak dikehendaki. Dalam rangka perlindungan kesehatan tenaga kerja kebisingan diartikan sebagai semua suara atau bunyi yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat produksi dan atau alat-alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kebisingan ialah suara yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat operasional sehingga dapat menimbulkan gangguan kesehatan.

b. Jenis-Jenis Kebisingan

Menurut (Buchari, 2007), menyatakan bahwa berdasarkan sifat dan spektrum frekuensi bunyi, bising dapat dibagi atas :

- 1) Bising yang kontinyu dengan spektrum frekuensi yang luas. Bising ini relatif tetap dalam batas kurang lebih 5 dBA. Untuk periode 0,5 detik berturut-turut. Misal : mesin, kipas angin, dapur pijar.
- 2) Bising yang kontinyu dengan spektrum frekuensi yang sempit. Bising ini juga relatif tetap, akan tetapi hanya frekuensi tertentu saja (pada frekuensi 500, 1000, dan 4000 Hz). Misal : gergaji serkuler, katup gas.
- 3) Bising terputus-putus (Intermitten). Jenis bising yang tidak terjadi secara terus menerus, melainkan ada periode relatif tenang. Misal : suara lalu lintas, kebisingan di lapangan terbang.
- 4) Bising Implusif. Jenis bising yang memiliki perubahan tekanan suara melebihi 40 Dba dalam waktu sangat cepat dan biasanya mengejutkan pendengarannya. Misal : tembakan, suara ledakan mercon, meriam.
- 5) Bising Implusif berulang. Jenis bising ini sama dengan bising implusif, yang terjadi secara berulang-ulang. Misal : Mesin tempa.

c. Nilai Ambang Batas (NAB) Kebisingan

Nilai Ambang (NAB) adalah standar faktor bahaya di tempat kerja sebagai kadar/intensitas rata-rata tertimbang waktu (*time weighted average*) yang dapat diterima tenaga kerja tanpa mengakibatkan penyakit atau gangguan kesehatan, dalam pekerjaan sehari-hari untuk waktu tidak melebihi 8 jam sehari atau 40 jam seminggu (Permenakertrans, 2013).

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER.13/MEN/X/2011 tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisik dan Faktor Kimia Di Tempat Kerja :

Tabel II.2
 Nilai Ambang Batas Kebisingan

Satuan	Durasi Paparan Kebisingan per Hari	Level Kebisingan (dBA)
Jam	24	80
	16	82
	8	85
	4	88
	2	91
	1	94
Menit	30	97
	15	100
	7,5	103
	3,75	106
	1,88	109
	0,94	112
Detik	28,12	115
	14,06	118
	7,03	121
	3,52	124
	1,76	127
	0,88	130
	0,44	133
	0,22	136
0,11	139	

Dari tabel diatas dapat disimpulkan durasi paparan kebisingan per hari dan level kebisingan yang dianjurkan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER.13/MEN/X/2011 tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisik dan Faktor Kimia Di Tempat Kerja ialah 8 jam sehari dan 5 (lima) hari kerja/seminggu atau 40 jam/seminggu dengan intensitas bising 85 dBA. Jadi tempat kerja yang intensitas bisingnya melebihi Nilai Ambang Batas (NAB) durasi paparan kebisingannya dapat dikurangi.

d. Pengaruh Kebisingan

Menurut (Buchari, 2007), menyatakan bahwa bising dapat menyebabkan berbagai gangguan seperti gangguan fisiologis, gangguan psikologis, gangguan komunikasi, gangguan keseimbangan

dan ketulian. Dapat digambarkan dampak bising terhadap kesehatan sebagai berikut :

1) Gangguan Fisiologis

Gangguan dapat berupa peningkatan tekanan darah, peningkatan nadi, basal metabolisme, konstruksi pembuluh darah kecil terutama pada bagian kaki, dapat menyebabkan pucat dan gangguan sensoris.

2) Gangguan Psikologis

Gangguan psikologis dapat berupa rasa tidak nyaman, kurang konsentrasi, susah tidur, emosi, dan lain-lain. Pemaparan dalam jangka lama dapat menimbulkan penyakit psikosomatik seperti gastritis, penyakit jantung koroner, stres, kelelahan, dan lain-lain.

3) Gangguan Komunikasi

Gangguan Komunikasi dapat menyebabkan terganggunya pekerjaan yang secara tidak langsung akan mengakibatkan bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, karena tidak mendengar teriakan atau isyarat tanda bahaya dan tentunya akan dapat menurunkan mutu pekerjaan dan produktifitas kerja.

4) Gangguan Keseimbangan

Gangguan keseimbangan yang mengakibatkan gangguan fisiologis seperti kepala pusing, mual dan lain-lain.

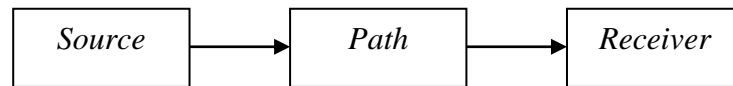
5) Gangguan terhadap pendengaran (ketulian)

Gangguan terhadap pendengaran merupakan gangguan yang paling serius ditimbulkan oleh bising, karena dapat menyebabkan hilangnya pendengaran atau ketulian.

Dapat dilihat bahwa kebisingan dapat menyebabkan gangguan kesehatan salah satunya yaitu gangguan psikologis. Bila kebisingan diterima dalam waktu lama dapat menyebabkan penyakit yaitu salah satunya stres.

e. Pengendalian kebisingan

Menurut Anizar (2009) dalam (Nadhiroh, 2011), menyatakan bahwa dalam hal pengendalian suara yang menjadi bagian utamanya adalah sumber, penghubung, dan penerima. Secara skematik adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Skema Sistem Suara

Sumber (*source*) adalah tempat dimana suara tersebut dihasilkan dan penghubung (*path*) adalah jalur suara di udara sehingga suara dapat sampai ke penerima (*receiver*) atau telinga.

Menurut Chandra dalam (Nadhiroh, 2011), Kebisingan dapat dikendalikan dengan berbagai cara, antara lain :

1) Pengurangan sumber kebisingan

Hal ini dapat dilakukan dengan menempatkan peredam suara pada sumber kebisingan, melakukan modifikasi mesin atau bangunan, mengganti mesin dan menyusun perencanaan bangunan baru.

2) Penempatan penghalang pada transmisi suara

Isolasi antara ruangan kerja dengan ruangan mesin merupakan upaya yang cepat dan baik untuk mengurangi kebisingan. Agar efektif, harus disusun rencana sebaik mungkin dan bahan-bahan yang dipakai untuk penutup harus dibuat cukup berat dan dilapisi oleh bahan yang dapat menyerap suara agar tidak menimbulkan getaran yang kuat.

3) Perlindungan dengan sumbat atau tutup telinga

Tutup telinga (*ear muff*) biasanya lebih efektif dari penyumbat telinga (*ear plug*). Alat seperti ini harus diseleksi agar terpilih yang paling tepat. Alat semacam ini dapat mengurangi intensitas kebisingan sekitar 20-25 dBA. Selain itu sebagai akibat penggunaan alat tersebut, upaya perbaikan komunikasi harus dilakukan. Masalah utama pemakaian alat pelindung pendengaran

adalah kedisiplinan pekerja didalam menggunkannya. Masalah ini dapat diatasi dengan menyelenggarakan pendidikan pekerja tentang kegunaan alat.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres

Menurut *Health Safety Executive* (2008) dalam (Tarwaka,2011), menyatakan bahwa stres merupakan reaksi negatif manusia akibat adanya tekanan yang berlebihan atau jenis tuntutan lainnya. Hal tersebut membuat suatu pemisahan yang penting diantara tekanan yang dihadapi, namun stres akan menjadi hal yang positif jika dapat dikendalikan secara benar, dan sebaliknya jika tidak dapat dikendalikan dengan baik akan dapat mengakibatkan gangguan kesehatan. Tekanan yang dapat menyebabkan stres dapat muncul dari kehidupan personal individu maupun dari lingkungan pekerjaannya, karena manusia mempunyai ketahanan yang berbeda-beda di dalam mengatasi berbagai jenis tekanan.

Menurut Novitasari (2009) dalam (Oktarini, 2010), menyatakan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stress juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stress merupakan bentuk dari tuntutan yang berlebihan yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan yang diperoleh dari individu maupun lingkungannya.

b. Etiologi Stres

Setiap orang mengalami stres dari waktu ke waktu, dan umumnya dapat mengadaptasi stres jangka panjang atau menghadapi stres jangka

pendek sampai stres tersebut berlalu. Kondisi tersebut dapat menyebabkan stres yang disebut dengan stressor (Putra, Hadiati, & As, 2017)

Menurut (Putra et al., 2017), Adapun faktor-faktor yang mengganggu kestabilan (stres) individu, baik berasal dari dalam maupun luar antara lain :

1) Faktor biologis :

- a) Faktor genetika yaitu perkembangan dalam kandungan. Seorang ibu yang sedang mengandung suka mengonsumsi alkohol, racun, dan makanan yang menyebabkan alergi, maka hal itu akan mengganggu perkembangan bayi yang sedang dikandung berupa disfungsi organ dan tingkah laku abnormal,
- b) Pengalaman hidup. Pada remaja lebih sering karena masalah penyesuaian terhadap perkembangan perasaan dan fenomena kematangan organ seksual pada masa pubertas,
- c) Tidur. Apabila kebutuhan tidur tidak mencukupi, akan mengakibatkan tidak dapat konsentrasi, kurang semangat dalam melakukan aktivitas, mudah tersinggung, dan mengalami gangguan halusinasi,
- d) Postur tubuh. Postur tubuh yang tidak sempurna mempunyai pengaruh yang kurang baik pada suasana psikologis individu dan kemampuan berhubungan sosial dengan orang lain,
- e) Penyakit. Penyakit akan mengganggu ritme biologis yang normal dan cenderung menyebabkan kelelahan dan pola tidur tidak teratur. Apabila ritme biologis yang normal tersebut mengalami gangguan, maka lebih mudah terpengaruh *stressor*.

2) Faktor psikologis :

- a) Persepsi. Kesatuan yang membentuk persepsi adalah ingatan, motivasi, gen keturunan, dan interpretasi sinyal yang diterima. Perilaku individu yang dapat mengontrol persepsi, sehingga

apabila individu dapat mengendalikan persepsi, mereka memiliki kekuatan untuk mengendalikan sumber stress,

- b) Perasaan dan emosi. Kemampuan menerima perasaan dan emosi bergantung pada hasil interaksi proses kematangan secara normal dan pengalaman yang diperoleh. Macam emosi individu antara lain : rasa bersalah, khawatir, takut, marah, cemburu, kesedihan, kedukaan,
 - c) Situasi. Individu yang mengalami sumber ancaman yang banyak, frustrasi yang berkepanjangan, dan konflik yang tidak mampu teratasi dapat menyebabkan stres dari yang bersangkutan,
 - d) Pengalaman hidup. remaja berada dalam masa transisi kehidupannya. Masalah-masalah baru akan muncul seperti masalah penemuan identitas dan pembaharuan diri. Apabila remaja tidak dipersiapkan untuk menghadapi perubahan tersebut secara wajar, maka tidak sedikit remaja yang mengalami stres,
 - e) Perilaku. Tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan.
- 3) Faktor sosial :
- a) Lingkungan fisik, berupa: cuaca sangat panas atau dingin, peristiwa alam (gempa bumi, banjir, badai topan, tanah longsor), tempat tinggal yang tidak nyaman, lingkungan kotor dan sumber polusi,
 - b) Lingkungan sosial, berupa : kehidupan perkotaan, gaya hidup modern, tuntutan belajar yang berat, dan iklim kehidupan keluarga (hubungan antar anggota keluarga yang tidak harmonis, kurang mendapat perhatian orang tua, dan perceraian).

c. Jenis-jenis stress

Menurut Quick dan Quick dalam Waluyo (2009) dalam (Nadhiroh, 2011), mengkategorikan jenis stres menjadi dua yaitu :

1) *Eustress*

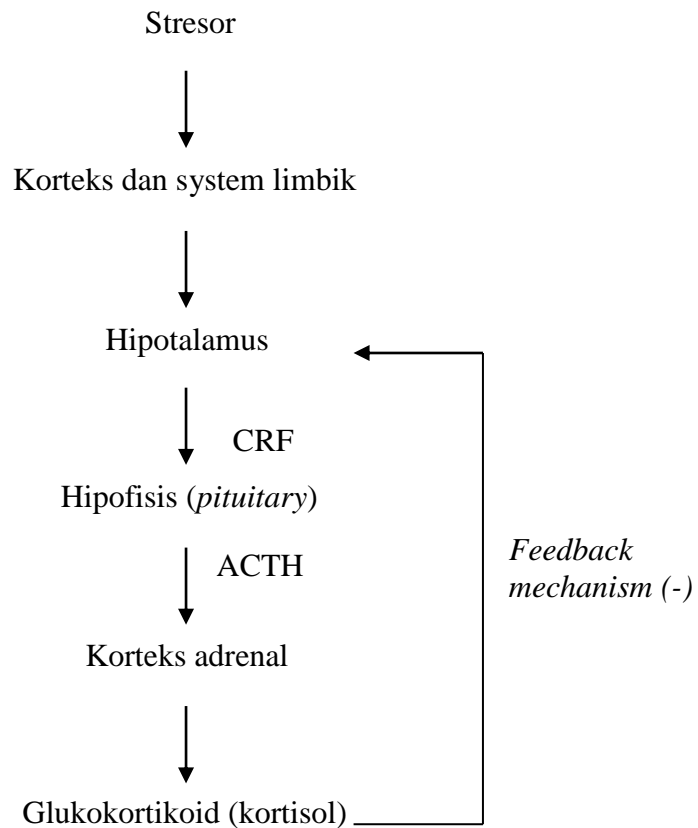
Yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.

2) *Distress*

Yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

d. Mekanisme stres dalam tubuh

Menurut Heryati (2008) dalam (Nadhiroh, 2011), *Stressor* pertama kali ditampung oleh panca indera dan diteruskan ke pusat emosi yang terletak di sistem saraf pusat. Aksis HPA memegang peranan penting dalam beradaptasi terhadap stress baik stress eksternal maupun internal. Ketika berespon terhadap ketakutan, marah, cemas, dan hal-hal yang tidak menyenangkan atau bahkan juga terhadap harapan dapat terjadi peningkatan aktivitas aksis HPA.



Gambar 2.2 Skema Aksis HPA

Kortisol mempunyai efek umpan balik negatif yang sifatnya langsung terhadap hipotalamus untuk menurunkan CRF, dan kelenjar hipofisis anterior untuk menurunkan ACTH. Namun jika stressor terus- menerus ada, maka mekanisme umpan balik ini tidak akan mampu lagi menekan sekresi CRF maupun ACTH sehingga aktivitas pada aksis HPA ini akan meningkat terus. Bila peningkatan aktivitas ini terus terjadi sehingga produksi kortisol terus meningkat, dapat merusak sel- sel neuron di hipotalamus sehingga terjadi atrofi hipotalamus, dan akibatnya bisa muncul gangguan kognitif, seperti pada penderita depresi. Dan bahkan kortisol yang meningkat terus diduga kuat dapat mempengaruhi kekebalan tubuh dengan menekan *T-cell* .

e. Indikator Stres

Indikator-indikator stres kerja menurut *Beehr dan Newman* (1974) dalam (Puspita, 2012) yang dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

- 1) Indikator pada fisik, meliputi :
 - a) Detak jantung,
 - b) Lelah,
 - c) Berkeringat,
 - d) Sakit Kepala,
 - e) Gangguan tidur.
- 2) Indikator pada psikologis, meliputi :
 - a) Kecemasan,
 - b) Marah dan sensitif,
 - c) Komunikasi,
 - d) Frustrasi,
 - e) Konsentrasi,
 - f) Kreativitas,
 - g) Semangat hidup,
 - h) Percaya diri.
- 3) Indikator pada perubahan perilaku, meliputi :
 - a) Presensi (Kehadiran),
 - b) Prestasi dan produktivitas,
 - c) Pola makan,
 - d) Agresivitas,
 - e) Kualitas hubungan interpersonal.

f. Faktor yang Berhubungan dengan stres kerja

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Pekerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Menurut Stephen P. Robbins (2002), stres dapat dikategorikan menjadi 2 faktor yaitu :

- 1) Faktor lingkungan kerja ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi juga mempengaruhi tingkat stres dalam suatu organisasi. Faktor lingkungan penyebab stres dikelompokkan menjadi 2 yaitu :
 - a) Lingkungan kerja fisik Aspek-aspek lingkungan kerja fisik antara lain : rancangan ruang kerja, rancangan pekerjaan, bising ditempat kerja, dan ventilasi yang kurang.
 - b) Lingkungan kerja psikis beberapa lingkungan kerja psikis yang dapat menyebabkan stres antara lain : beban kerja fisik yang berlebihan, waktu yang terbatas dalam menyelesaikan tugas, ketidakjelasan peran, perselisihan antar pribadi maupun kelompok.
- 2) Faktor individual mencakup faktor-faktor kehidupan pribadi pekerja terutama adalah isu keluarga, masalah ekonomi, dan karakteristik kepribadian yang intern. Ada beberapa faktor individual antara lain :
 - a) Usia
Usia produktif pada manusia adalah antara usia 18 tahun - 40 tahun. Semakin tua usia seseorang, semakin kecil kemungkinan keluar dari pekerjaan.
 - b) Masa kerja
Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga sekarang masih bekerja.
 - c) Kondisi Kesehatan
Kondisi sehat dapat diartikan tidak menderita salah satu atau lebih dari penyakit yaitu tidak memiliki gangguan kesehatan.
 - d) Jenis Kelamin
Spesies makhluk hidup dibagi menjadi 2, laki-laki dan perempuan.
 - e) Faktor dari luar pekerjaan
Hal-hal yang mempengaruhi stress dari luar pekerjaan ialah kepribadian dan masalah individu atau keluarga.

g. Cara Menghadapi Stres kerja

Menurut Invancevich, Konopaske dan Matteson (2006) dalam (Larasati, 2017), menyatakan bahwa terdapat dua cara untuk menghadapi stres kerja, , sebagai berikut :

1) *Problem-focused coping*

Tindakan yang di ambil oleh seseorang individu untuk menghadapi orang, situasi, atau peristiwa yang penuh tekanan kemudian merujuk pada tindakan yang diambil untuk berhadapan langsung dengan sumber stres. Sebagai contoh, pekerja yang memiliki seorang manajer yang kasar mungkin menghadapinya dengan cara absen dari tempat kerja. Absen ini akan memungkinkan pekerja tersebut menyingkir, selama beberapa waktu dari manajer yang kasar tersebut.

2) *Emotion-focused coping*

Hal ini merujuk pada langkah-langkah yang diambil seseorang untuk berhadapan dengan perasaan dan emosi yang menekan. Sebagai contoh, karyawan sering berpergian sebagai bagian dari pekerjaannya mungkin dapat meringankan perasaan dan emosinya yang tertekan dengan berolah raga secara teratur atau dengan membaca buku fiksi ringan, jika aktivitas untuk menghadapi stres ini berhasil, perasaan karyawan tersebut terkendalikan.

3. Masa Kerja

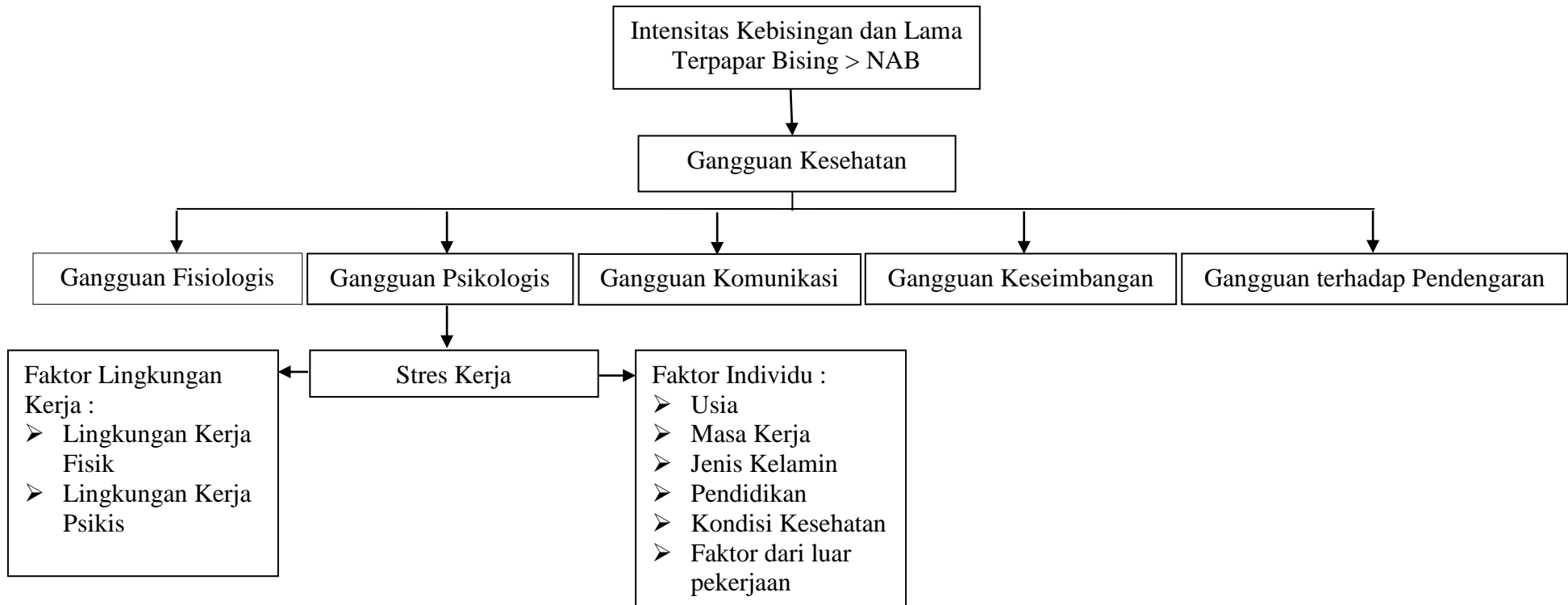
Menurut Suma'mur (1996) dalam (Pradana, 2013), Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga sekarang masih bekerja. Masa kerja yang rentan terhadap penyakit akibat kerja adalah pekerja yang masa kerjanya antara 2-6 tahun, semakin lama orang tersebut bekerja maka semakin lama juga mereka terpapar berbagai penyakit. Sedangkan pada pekerja yang berada pada lingkungan kerja dengan intensitas kebisingan yang tinggi dan dalam waktu yang lama beresiko lebih mudah stres dan mengalami kebosanan dalam rutinitas

pekerjaan yang cenderung monoton. Berdasarkan teori tersebut maka kategori masa kerja dalam penelitian ini adalah :

- a. Masa kerja baru : <6 tahun
- b. Masa kerja sedang: 6-10 tahun
- c. Masa kerja lama : > 10 tahun

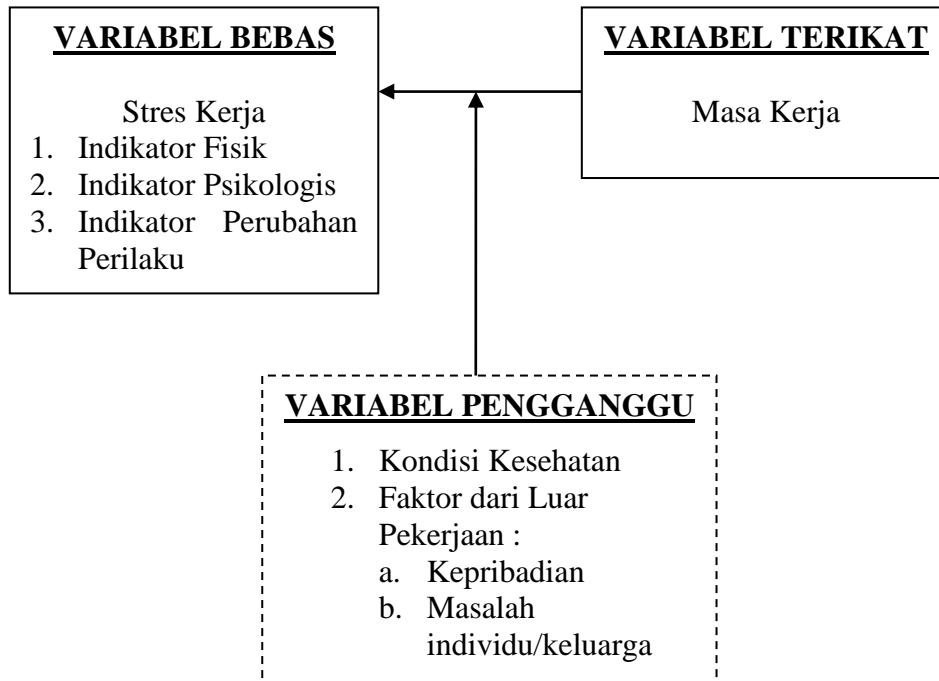
Menurut Rivai (2009) dalam (Pramesti, 2018), menyatakan bahwa pengalaman untuk kewaspadaan terhadap kecelakaan bertambah sesuai dengan usia, masa kerja di perusahaan dan lamanya bekerja ditempat kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang baru biasanya belum mengetahui secara mendalam pekerjaan dan keselamatannya, selain itu tenaga kerja baru mementingkan selesainya sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Dalam suatu perusahaan pekerja-pekerja baru yang kurang pengalaman sering mendapat kecelakaan sehingga perhatian khusus perlu diberikan kepada mereka. Lama kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman yang didapatkan di tempat kerja. Semakin lama seorang pekerja semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuannya dan ketrampilannya. Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, sehingga sering masa kerja/pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari pekerja.

C. Kerangka Teori



Gambar 2.3 Kerangka Teori

D. Kerangka Analisis



Gambar 2.4 Kerangka Analisis

Keterangan :

- : Diteliti
----- : Tidak Diteliti