

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

1. (Airna Suryani, 2010)

Penelitian ini berjudul “Hubungan Kebisingan Dengan Kelelahan Tenaga Kerja Shift Pagi Di Bagian *Weaving* PT. Dan Liris Sukoharjo” memiliki beberapa perbedaan serta persamaan dengan penelitian saya, yaitu :

a. Tujuan Penelitian

- 1) Persamaan : Sama - sama bertujuan meneliti di bagian *weaving* di PT. Dan Liris.
- 2) Perbedaan : Airna Suryani melakukan penelitian tentang hubungan kebisingan dengan kelelahan tenaga kerja shift pagi, sedangkan penelitian yang saya lakukan mengenai perbedaan stres kerja berdasarkan masa kerja akibat kebisingan.

b. Variabel Penelitian

- 1) Persamaan : Sama – sama memiliki variabel masa kerja dan lama kerja 8 jam sehari dalam keadaan terpapar kebisingan.
- 2) Perbedaan : Pada penelitian Airna Suryani ini variabel terikatnya berupa kelelahan tenaga kerja, sementara penulis dengan variabel terikat stres kerja.

c. Responden Penelitian

- 1) Persamaannya : Responden yang dilibatkan yaitu bekerja pada bagian *weaving* PT. Dan Liris.
- 2) Perbedaan : Penelitian ini memiliki karakteristik responden yaitu berdasarkan umur, masa kerja lebih dari 5 tahun , serta indeks masa tubuh untuk mengetahui status gizi seseorang, sedangkan responden saya berdasarkan masa kerja diatas rata-rata dan dibawah rata-rata.

2. (Nadia Rama Dhanti, 2019)

Penelitian ini berjudul “Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasar pada Jenis Kelamin Di Bagian *Weaving* PT. Dan Liris Sukoharjo” memiliki beberapa perbedaan serta persamaan dengan penelitian saya, yaitu :

a. Tujuan Penelitian

- 1) Persamaan : Sama - sama bertujuan meneliti dibagian *weaving* di PT. Dan Liris.
- 2) Perbedaan : Penelitian yang dilakukan oleh Nadia Rama Dhanti meneliti tentang mengetahui perbedaan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin, sedangkan penelitian yang saya lakukan mengenai perbedaan stres kerja berdasarkan masa kerja akibat kebisingan.

b. Variabel Penelitian

- 1) Persamaan : Memiliki variabel pengganggu yaitu usia dan pendidikan.
- 2) Perbedaan : Dalam penelitian Nadia Rama Dhanti memiliki variabel terikat kinerja karyawan dan jenis kelamin, sedangkan stres kerja adalah variabel terikat di penelitian saya.

c. Responden Penelitian

- 1) Persamaan : Respondennya sama-sama bekerja pada bagian *weaving* PT. Dan Liris.
- 2) Perbedaan : Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu berdasarkan jenis kelamin, masa kerja >6 tahun, 6 – 10 tahun, dan <10 tahun, pendidikan, status kesehatan, dan umur, sedangkan responden saya berdasarkan masa kerja diatas rata-rata dan dibawah rata-rata.

3. (Darlani, 2017)

Penelitian ini berjudul “Kebisingan Dan Gangguan Psikologis Pekerja *Weaving Loom* dan Inspection PT. Primatexco Indonesia” memiliki beberapa perbedaan serta persamaan dengan penelitian saya, yaitu :

a. Tujuan Penelitian

- 1) Persamaan : Sama - sama bertujuan meneliti kebisingan dibagian *weaving*.
- 2) Perbedaan : Darlani meneliti mengenai mengetahui hubungan kebisingan dengan gangguan psikologis, sedangkan penelitian yang saya lakukan mengenai perbedaan stres kerja berdasarkan masa kerja akibat kebisingan.

b. Variabel Penelitian

- 1) Persamaan : Sama-sama memiliki variabel pengganggu yaitu usia.
- 2) Perbedaan : Darlani dengan variabel terikat gangguan psikologis, sementara penulis variabel terikatnya ialah stres kerja.

c. Responden Penelitian

- 1) Persamaannya : Narasumber yang diteliti yaitu bekerja pada bagian *weaving* yang terpapar kebisingan.
- 2) Perbedaan : Penelitian ini memiliki kriteria inklusi seperti responden berumur 15-40 tahun yang mana seharusnya usia minimal diperbolehkan bekerja yaitu 17 tahun, tidak menderita tekanan darah, tidak mengonsumsi kafein sebelum tidur, tidak merokok 1 jam sebelum tidur, sedangkan responden saya berdasarkan masa kerja diatas rata-rata dan dibawah rata-rata.

B. Telaah Pustaka

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Berdasar pada (*Health Safety Executive, 2008 dalam Tarwaka, 2011*)), Stres yaitu suatu reaksi tidak baik pada seseorang yang diakibatkan oleh tekanan atau tuntutan yang berlebih. Namun stres juga dapat bereaksi positif jika bisa terkendali dengan benar, stres yang negatif bisa berakibat adanya gangguan kesehatan pada manusia. Lingkungan pekerjaan dan kehidupan individu manusia adalah faktor munculnya tekanan yang bisa menyebabkan stres. Setiap orang mempunyai kekuatan yang tidak sama untuk menangani berbagai tekanan yang ada. Menurut (Levi, 1991 dalam Tarwaka, 2011)) stres merupakan tekanan pada psikis seseorang yang dapat mengakibatkan penyakit jiwa maupun penyakit fisik.

Menurut (Anies, 2014 dalam Muna, 2021) secara umum stres kerja dapat dikatakan jika individu atau tenaga kerja menghadapi suatu pekerjaan yang berada diluar kemampuan dirinya, maka seseorang tersebut akan terjadi stres kerja. Pekerja dapat dikatakan terjadi stres kerja jika pekerja itu juga berkaitan dengan pihak perusahaan tempat orang tersebut bekerja.

Dari berbagai pendapat diatas tentu bisa ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan pekerja akibat terlalu banyaknya adanya tekanan di lingkungan kerja yang bisa mengakibatkan gangguan kesehatan maupun kecelakaan kerja.

b. Jenis-Jenis Stres

Pendapat Quick dan Quick dalam Waluyo (2009) dalam (Gusti, 2018) membagi terdapat 2 jenis stres sebagai berikut :

- 1) Eustress, adalah respon akan stres yang dapat membangun atau membentuk suatu individu menjadi pribadi yang lebih positif. Hal itu mengakibatkan kesejahteraan suatu individu

meningkat dan bersifat fleksibel, mudah beradaptasi dengan individu lain, serta meningkatnya kinerja seseorang.

- 2) Distress , adalah hasil reaksi akan terjadinya stres yang bersifat merusak, merugikan, tidak sehat. dampak suatu individu maupun organisasi akibat stres ini seperti terganggunya absensi, penyakit kardiovaskular, kesehatan menurun, dan bisa juga menimbulkan kematian

Respon akan stres yang bersifat negatif dan dapat merusak kepribadian ataupun kesehatan fisik suatu individu. Distress bisa mengakibatkan individu mengalami penurunan kepercayaan diri, penurunan kondisi kesehatan, bahkan kematian. Penyebab salah satunya adalah adanya tekanan pada suatu organisasi

c. Penyebab Stres Kerja

Tiga hal yang dapat menyebabkan stres kerja menurut (McShane, Steven, dan Gillow, Mary dalam Nursafitri, 2015) yaitu :

- 1) Gangguan dan Ketidaksopanan (Harassment and incivility)
Perselisihan antar pekerja seperti berkata kasar, sifat menghasut, serta tindakan pelecehan martabat yang dapat membuat kesatuan pada mental dan fisik karyawan yang tidak baik, yang mana adalah hasil dari area kerja yang kurang mendukung.
- 2) Beban kerja berlebihan (Work Overload)
Kelebihan jam kerja dapat disebabkan oleh banyak hal. Lochhead, Christopher (dalam McShane, Steven, dan Von Gillow, Mary Ann; 2010) mengatakan “semua orang di industri ini bekerja lebih keras karena email, akses nirkabel, dan globalisasi.” kalimat ini berarti kemajuan dalam teknologi dan globalisasi selain memudahkan dalam melaksanakan segala pekerjaan manusia, secara tidak langsung kemajuan teknologi dan globalisasi mendesak para tenaga kerja untuk

memindah pekerjaan mereka yang semula dikerjakan hanya sesat jam kerja dan kemudian dipindah menjadi bisa dikejakan diluar pekerjaan. kemudian, semakin banyak orang yang bersikap konsumtif lebih dari biasanya, mereka lebih menginginkan berbagai barang dan jasa yang mampu memuaskan keinginan mereka, sehingga mau tidak mau mereka harus menambah penghasilan. jika seseorang ingin menambah penghasilan lebih dari penghasilan biasa maka seseorang harus menambah intensitas mereka dalam bekerja. hal lain yang membuat para pekerja kelebihan jam kerja adalah gila dalam bekerja, seseorang yang gila kerja memperhatikan bahwa bekerja keras adalah harga diri serta mengatur waktu mereka dalam bekerja melebihi waktu yang dipakai untuk istirahat.

3) Kontrol kerja yang rendah (Low Task Control)

Pekerjaan yang memiliki kontrol rendah dapat menambah penat pada tenaga kerja akan pekerjaannya dikarenakan tanggung jawab mereka akan pekerjaan tanpa memiliki kemampuan untuk mengatur perhatian, tenaga, dan sumberdaya lain. pekerjaan yang memiliki kontrol rendah menjadi pemicu stres yang berat ketika dihadapkan dengan tanggung jawab yang melebihi dari pekerjaan biasanya. pekerja dengan kontrol rendah biasanya terjadi pada pekerja tingkat bawah, mereka mempunyai tingkat stres yang terbilang rendah dikarenakan tanggung jawab yang ada pada pekerjaan yang tidak terlalu tinggi. salah satu contoh kontrol kerja yang rendah yaitu, seorang pelatih olahraga diminta untuk memenangkan suatu kejuaraan yang mana itu merupakan suatu tanggung jawab yang tinggi, namun sang pelatih tidak mempunyai kemampuan untuk mengatur pemain saat dilapangan dan berbagai kemungkinan bisa terjadi, tugasnya hanya bisa memberikan intruksi-intruksi dari pingir lapangan

saat pertandingan berlangsung yang mana merupakan kontrol kerja yang rendah.

Pendapat (Cartwright, et. Al., 1995 dalam Tarwaka, 2011) penyebab stress yang diakibatkan kerja diantaranya:

1) Faktor intrinsik kerja

Yakni lingkungan kerja fisik yang tidak sesuai (kebisingan, temperatur, kelembapan, dll) , terlalu banyak beban pada pekerjaan, sistem kerja tidak ergonomis, jam operasional bekerja yang melebihi ketentuan, dan pekerja yang baru beradaptasi.

2) Faktor peran individu dalam organisasi kerja

Penggunaan mental pada suatu pekerjaan lebih mudah mengalami stres dibandingkan pekerjaan yang bersifat fisik. Keterbatasan wewenang membuat keputusan memicu tekanan yang menyebabkan stres.

3) Faktor hubungan kerja

Adanya kecurigaan antar individu, kurangnya berkomunikasi, serta ketidaknyamanan saat berada dalam lingkungan kerja adalah salah satu bentuk adanya stres kerja.

4) Faktor pengembangan karier

Adanya persaingan ketat dalam dunia kerja yang mana suatu saat akan terjadi perbaikan tatanan perusahaan serta mutasi kerja adalah pemicu terjadinya stres kerja pada tenaga kerja.

5) Faktor struktur organisasi dan suasana kerja

Yakni kurangnya komunikasi antar pekerja dan pemimpin serta tenaga kerja yang ditempatkan dibagian yang kurang tepat dapat memicu timbulnya stres kerja

6) Faktor dari luar pekerjaan

Perbedaan reaksi yang ditimbulkan oleh kepribadian seseorang mengakibatkan reaksi yang berbeda pula, stres pada seseorang dapat muncul juga karena adanya permasalahan keluarga dan perselisihan dengan tetangga.

Aspek pada setiap pekerjaan bisa menjadi pemicu stres pada seseorang. Menurut Stephen P. Robbins (2002) dalam (Sukoco & Bintang, 2017), kategori dalam stres bisa dibagi menjadi dua faktor, sebagai berikut :

1) Faktor pada lingkungan kerja, lingkungan kerja yang tidak pasti dapat mempengaruhi desain struktural pada suatu kelompok dan dapat mempengaruhi juga tingkat stress pada perusahaan. Adapun faktor dari lingkungan tersebut diantaranya:

(a) Lingkungan kerja fisik memiliki aspek lingkungan kerja fisik meliputi : desain tempat kerja, tata letak kerja, kebisingan yang ada di tempat kerja, dan juga ventilasi yang buruk.

(b) Lingkungan kerja psikologis memiliki aspek-aspek lingkungan kerja psikologis yang bisa mengakibatkan stres seperti: pemberian beban kerja yang melebihi kapasitas, keterbatasan waktu dalam menuntaskan tugas, tidak jelasnya tugas dan tanggung jawab, perselisihan antar rekan kerja.

2) Faktor individu yang merupakan faktor dalam kehidupan pribadi tenaga kerja yang paling utama yaitu permasalahan ekonomi, kepribadian seseorang, maupun adanya isu dalam keluarga. Faktor – faktor tersebut adalah sebagai berikut :

a) Usia

Usia produktif seseorang ialah yang usianya 18 hingga 40 tahun. Semakin matang usianya individu maka cenderung minim kemungkinannya individu itu untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (1984) usia atau umur adalah lama waktu seseorang hidup atau sejak seseorang dilahirkan. Perusahaan memiliki kebijakannya yang hampir sama dalam menentukan persyaratan umur minimal dan

maksimal, untuk tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini berhubungan dengan faktor psikologis dan fisiologis dalam pekerja yang berusia 30 sampai 40 tahun lebih rentan untuk terkena stres yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan contohnya shift dalam kerja yang tidak terstruktur (Wowo Sunaryo K, 2014 dalam Astuti, 2015). Terdapat tiga fase dewasa yang dialami seseorang yaitu, awal yang mana berumur 20 sampai 40 tahun, tengah yang berumur 41 sampai 65 tahun, dan dewasa akhir yang berumur lebih dari 65 tahun (Ciccarelli dan Meyer, 2006 dalam Astuti, 2015). Perkembangan pada psikologis manusia dewasa fase awal memiliki niat untuk mencari serta mendapatkan pasangan, mudah untuk percaya serta berbagi dan juga lebih memperhatikan orang lain maupun pasangannya. Jika seseorang bisa melalui fase ini dengan mudah maka orang tersebut akan memiliki hubungan yang erat, dan bila tidak bisa melalui maka individu ini akan merasa dikucilkan atau kesepian. Fase dewasa tengah memiliki perkembangan psikologis lebih bijaksana serta matang, semakin kreatif dan produktif. Pada fase dewasa akhir perkembangan psikologis seseorang menjadi semakin bijaksana, lebih agamis, menikmati dan lebih menerima kehidupannya. Umur berkaitan dengan kedewasaan seseorang, secara psikologi semakin bertambahnya umur semakin bertambahnya kedewasaan, mampu menjalankan tugasnya dengan baik, dan kematangan dalam jiwanya bertambah (Siagian, 2001 dalam Astuti, 2015). Kemampuan dalam membuat keputusan akan meningkat seiring bertambahnya umur, semakin bertambahnya umur pula mampu membuat seseorang berpikir rasional, semakin bijak, dan lebih mampu mengendalikan amarah,

toleran terhadap segala hal, serta memiliki pandangan yang terbuka. Hal-hal tersebut bisa terlihat jika seseorang ada disituasi yang membuatnya tertekan ataupun memiliki beban dalam pekerjaan yang meningkat, dan dapat memicu timbulnya stres kerja. pekerja yang memiliki banyak pengalaman dan lebih tua akan memiliki stres kerja yang semakin ringan (Erns, Franco, Messmer & Gonzales, 2004 dalam Astuti, 2015).

b) Masa kerja

Yakni kurun waktu atau lama waktu seseorang bekerja dimulai dari hari pertama masuk hingga saat ini masih bekerja. Menurut Sartika Dewi (2013) dalam (Astuti, 2015) Keluhan yang menyeluruh yang dialami oleh karyawan dengan masa kerja, paling banyak keluhan terjadi pada masa kerja kurang dari 1 tahun, lalu keluhan berkurang pada karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun, namun, keluhan pada karyawan akan meningkat pada lama kerja lebih dari 5 tahun. Masa kerja sangat berhubungan dengan jenis pekerjaan apapun dengan tingkat keterpaparan terhadap lingkungan kerja. Masa kerja merupakan pengaruh penting pemicu stres kerja pada karyawan. Karyawan dengan masa kerja lebih pendek cenderung memiliki pemahaman serta pengetahuan yang kurang mengenai pekerjaan dibanding dengan masa kerja yang lebih lama. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang bekerja lebih lama maka memiliki pengalaman yang melampaui karyawan dengan masa kerja baru. Stres kerja cenderung memiliki hubungan dengan pengalaman bekerja seseorang. Hal ini didukung dengan karyawan yang lebih lama dalam suatu perusahaan lebih tahan akan stres kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan dapat

memberi pelajaran untuk berkembangnya mekanisme dalam mengatasi stres kerja.

c) Kondisi Kesehatan

Kondisi kesehatan merupakan kondisi dimana seseorang tidak merasakan keluhan dari suatu penyakit.

d) Jenis Kelamin

Menurut (Meilasari, 2018) Stres yang berasal dari pekerjaan bisa muncul karena faktor jenis kelamin. Stres lebih sering muncul pada perempuan dibanding pada laki-laki. Otak pada perempuan memiliki kepekaan yang negatif jika muncul suatu konflik, pada perempuan kebanyakan stres, rasa takut, dan gelisah dipicu oleh adanya hormon negatif. Sedangkan pada umumnya laki-laki lebih menikmati adanya konflik maupun persaingan, bahkan menurut para laki-laki adanya konflik dapat memberikan suatu motivasi atau dorongan yang bersifat positif. Dapat disimpulkan bahwa, jika perempuan mengalami suatu tekanan, maka akan lebih mudah mengalami stres dari pada laki-laki.

e) Faktor dari luar pekerjaan

Yakni kepribadian dan permasalahan seseorang di keluarganya.

d. Akibat Stres Kerja

Munculnya stres yang diakibatkan oleh pekerjaan berdasar pada (Cartwright, et. Al., 1995 dikutip dari Cooper dan Marshall, 1978 dan Levi, 1991 dalam Tarwaka, 2011) sebagai berikut :

- 1) Pengaruh stres pada tenaga kerja salah satunya yaitu reaksi emosional stres akibat kerja yang mengakibatkan mudah marah, mudah curiga, dan yang paling parah sampai pada tahap depresi. Dalam keadaan tertekan secara tidak sengaja pasti mencari pelarian yang mempengaruhi perubahan kebiasaan dan mental (merokok, meminum minuman keras,

serta menggunakan obat terlarang, gangguan konsentrasi, motivasi dan kreativitas) serta perubahan fisiologis yaitu ketegangan otot yang mengakibatkan susah tidur, kelelahan imun menurun, sakit kepala, serta selera makan terganggu.

- 2) Pengaruh stres terhadap organisasi meliputi, hubungan kerja yang kurang baik, meningkatnya risiko kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja, menurunnya produktivitas kerja, serta meningkatnya angka absensi.

e. Indikator Stres

Menurut (Tarwaka, 2011) indikator – indikator stres kerja, sebagai berikut :

- 1) Indikator pada fisik karyawan, yakni :

- a) Kelelahan

Kelelahan adalah proses dalam tubuh yang bertujuan untuk melindungi tubuh dari kerusakan yang lebih parah sehingga mendorong tubuh untuk beristirahat agar tubuh mengalami pemulihan dengan sendirinya.

- 2) Indikator pada performansi karyawan, yakni :

- a) Kualitas kerja yang baik

Kualitas kerja yang baik menurut (Tarwaka, 2011) adalah karyawan yang mengerti dan jelas akan tanggung jawab pekerjaannya serta mengerti bagaimana cara menyelesaikan tugas dengan baik. Karyawan yang mampu mengetahui apa yang menjadi sasaran dan tujuan dari perusahaannya juga termasuk karyawan dengan kualitas kerja yang baik.

- b) Kualitas kerja yang buruk

Kualitas kerja yang buruk menurut (Tarwaka, 2011) adalah karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab berdasarkan deadline yang telah ditentukan.

3) Indikator pada mental karyawan, yakni :

a) Stres atau depresi

Stres atau depresi adalah suatu kondisi pada karyawan yang terjadi karena adanya tekanan yang berasal dari lingkungan kerja. Stres timbul karena suatu ketidakmampuan para pekerja dalam menghadapi suatu tuntutan tugas dikarenakan ketidaksesuaian sumberdaya.

b) Kejenuhan

Kejenuhan merupakan suatu keadaan pada karyawan yang mengakibatkan kebosanan yang ditimbulkan dari kegiatan yang berulang.

c) Kegelisahan

Kegelisahan adalah kondisi yang menyebabkan para karyawan tidak rileks akan pekerjaannya, serta terganggunya konsentrasi saat bekerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja.

f. Instrumen yang Digunakan Menilai Stres Kerja

Untuk menilai keparahan stres kerja pada seseorang dalam suatu kelompok kerja yang besar maupun sampel yang dapat menggambarkan suatu populasi secara menyeluruh menggunakan kuesioner pengukuran stres kerja. jikalau hanya digunakan untuk beberapa karyawan atau hanya sejumlah tenaga kerja kecil di dalam kelompok populasi yang banyak, hasil dari penggunaan metode ini kurang valid dan realibel.

Penilaian memakai kuesioner dari HSE tahun 2003 ini bisa digunakan dengan desain penilaian skoring (empat atau lima skala likert). Oleh karena itu, setiap nilainya harus mempunyai definisi operasional yang mudah dan jelas untuk dimengerti respondennya.

g. Metode Menilai Stres Kerja

Pengumpulan data stres kerja dengan metode membagikan kuesioner stres kerja dengan metode skoring oleh Tarwaka. Terdapat 5 katagori jawaban dengan skor seperti dibawah ini :

Disediakan 23 pernyataan kalimat positif dengan skor atau nilai yakni:

- 1) Selalu skornya 5
- 2) Sering skornya 4
- 3) Agak sering skornya 3
- 4) Jarang skornya 2
- 5) Tidak pernah skornya 1

Dan juga disediakan 12 pernyataan kalimat negatif dengan skor atau nilai sebagai berikut :

- 1) Selalu skornya 1
- 2) Sering skornya 2
- 3) Agak sering skornya 3
- 4) Jarang skornya 4
- 5) Tidak pernah skornya 5

Kriteria penilaian stres kerja

Minimal : 35

Maksimal : 175

$$\text{Range} : \frac{\text{Maksimal} - \text{minimal}}{\text{kelas}} = \frac{175 - 35}{4} = \mathbf{25}$$

Berdasarkan hasil range diatas maka stres kerja dapat dikategorikan menjadi 4 katagori yaitu :

- 140 – 175 : stres kerja rendah
- 105 – 139 : stres kerja sedang
- 70 – 104 : stres kerja tinggi
- 35 – 69 : stres kerja sangat tinggi

h. Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Sauter (1990) mengutip *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) dalam (Tarwaka, 2011) cara untuk menurunkan stress kerja diantaranya :

- 1) Jam kerja harus selaras dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

- 2) Beban kerja fisik dan mental disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan, beban yang diberikan tidak berlebihan dan juga tidak terlalu ringan.
- 3) Masing-masing pekerja memiliki kesempatan untuk memperoleh promosi, kemajuan karier dan kapasitas keahlian.
- 4) Membangun suatu hubungan yang baik sesama tenaga kerja maupun organisasi akan membentuk keadaan yang nyaman serta lingkungan sosial yang sehat.
- 5) Tugas pekerjaan harus ada perubahan supaya pekerja bisa mengembangkan keterampilan, karier, dan usahanya.

Menurut (Tarwaka, 2011) perlu diterapkan sarana pengendalian risiko terjadinya stres kerja antara lain :

- 1) Kondisi di lingkungan kerja menggambarkan bahwa para pihak manajemen memperdulikan kesejahteraan para karyawan.
- 2) Membangun komunikasi secara formal maupun informal yang baik guna mempermudah saat seluruh karyawan mempunyai pemahaman yang sama mengenai proses dan masalah yang terjadi di lingkungan kerja.
- 3) Memberikan penjelasan pada para karyawan akan prioritas dengan jelas, sehingga karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dan menghindari kegiatan yang tidak berguna yang bisa menyita waktu karyawan dengan percuma.
- 4) Memberikan penjelasan tentang aturan dalam bekerja, sehingga mereka memahami siapa saja yang bertanggung jawab pada setiap bagian di perusahaan.
- 5) Menyediakan pengembangan keterampilan sehingga para karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi.
- 6) Penyediaan sumber daya yang kompeten agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan seiring berjalannya waktu.

- 7) Mendukung kesetaraan aktivitas maupun status sosial, sehingga antar karyawan memiliki hubungan yang baik.
- 8) Menyediakan fasilitas untuk beristirahat dan makan yang dapat juga digunakan sebagai tempat relaksasi.

Dapat diambil kesimpulan bahwa pengendalian stres dapat dilakukan dengan cara :

- 1) Redesain terhadap faktor-faktor tuntutan tugas sebagai penyebab dari stres
- 2) Pemulihan : olahraga, relaksasi, berlibur, dan berkonsultasi.

2. Masa Kerja

Pendapat Suma'mur (1996) dari (Pradana, 2013), Masa kerja merupakan lama waktu seseorang yang telah bekerja dari hari pertama bekerja hingga saat ini masih bekerja di tempat kerja yang sama. Pekerja yang rawan akan penyakit akibat kerja yaitu seorang pekerja yang lama bekerjanya antara dua sampai enam tahun, dan bertambah lama seseorang tersebut bekerja maka akan bertambah lama juga seseorang tersebut terpapar bermacam-macam penyakit. Disisi lain, karyawan yang banyak menghabiskan waktu di lingkungan kerja bising serta dalam tempo yang lama beresiko mengalami stres dan bosan di lingkungan kerja yang cenderung monoton.

Menurut Rivai (2009) dalam (Pramesti, 2018) dalam (Elissa, 2019), mengatakan jika usia dan masa kerja di suatu perusahaan mempengaruhi pengalaman kewaspadaan tenaga kerja terhadap terjadinya kecelakaan. Pekerja baru biasanya tidak mengetahui secara mendetail pekerjaan juga keselamatan mereka. Selain itu, para pekerja baru sibuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya alih-alih memikirkan keselamatan mereka. Perhatian secara khusus diberikan untuk para pekerja baru yang belum berpengalaman karena sering terjadi kecelakaan kerja.

Pengalaman yang banyak didapatkan dari tempat kerja yang mana berhubungan dengan lama bekerja seseorang. Semakin terampil

seseorang, semakin tinggi pengetahuan seseorang bisa didapatkan karena kurun waktu bekerja yang lama di perusahaan tersebut. Masa kerja yang panjang menunjukkan bahwa tenaga kerja tersebut memiliki pengalaman melebihi pengalaman tenaga kerja lain, sehingga lama bekerja seseorang sering menjadi perhitungan ketika suatu perusahaan merekrut karyawan.

Masa kerja yang berkaitan dengan pengalaman dari seorang karyawan untuk menghadapi suatu permasalahan yang ada di lingkungan kerja. Timbulnya stres kerja bisa juga dikarenakan oleh masa kerja, stres kerja bisa dipicu oleh masa kerja yang baru maupun masa kerja lama. masa kerja dapat mempengaruhi seorang menjadi tenaga kerja positif dan bisa juga negatif. Dapat memberi suatu pengaruh yang positif bila lama kerja bisa membuat suatu individu lebih berpengalaman dalam melakukan tanggung jawab tugasnya. Sebaliknya jika masa kerja dapat memberi pengaruh negatif maka akan timbul kebosanan pada karyawan (Tulus M.A., 1992 dalam Manabung et al., 2018).

3. Kebisingan

a. Pengertian Kebisingan

Berdasar pada KemenLH No. 48 tahun 1996, menyebutkan bahwa Kebisingan ialah suara yang tidak dikehendaki dari suatu aktivitas. Satuan desibel (dBA) adalah satuan ukuran dari energi bunyi pada tingkat kebisingan. Kebisingan memiliki batas maksimal atau standar tingkat kebisingan atau sering disebut baku mutu tingkat kebisingan yang mana tidak diperbolehkan melebihi batas tersebut dikarenakan dapat menyebabkan gangguan pada kesehatan seseorang dan gangguan kenyamanan lingkungan.

Pendapat Anizar (2009) kebisingan ialah suatu bunyi yang tidak diinginkan. Suara yang menjengkelkan atau tidak disenangi maupun mengganggu bisa disebut dengan kebisingan. Kebisingan merupakan hal yang dihindari oleh pekerja saat melakukan pekerjaan karena dapat mengganggu konsentrasi pekerja tersebut.

Jika konsentrasi mulai terganggu maka akan terjadi kesalahan saat bekerja dan akan mengakibatkan kerugian bagi pekerja maupun perusahaan (Ramdan, 2013).

Dapat disimpulkan dari sejumlah opini bersangkutan, kebisingan ialah bunyi yang tidak diinginkan serta membuat tidak nyaman dan bisa mengakibatkan gangguan kesehatan.

b. Jenis-Jenis Kebisingan

Menurut (Suma'mur, 1999 dalam Moeljosoedarmo, 2013) Jenis-jenis kebisingan yang sering dijumpai pada industri meliputi:

- 1) Kebisingan kontinue atau terus menerus dalam spektrum frekuensi luas. Jenis bising seperti ini bisa ditemui pada mesin – mesin produksi, pada kipas, dan lain sebagainya.
- 2) Kebisingan kontinue atau terus menerus tetapi dalam spektrum frekuensi sempit. Jenis bising ini bisa ditemui pada alat gergaji sirkuler, katup gas dan lain sebagainya.
- 3) Kebisingan terputus-putus. Jenis bising ini bisa dijumpai pada lalu lintas di darat, suara pesawat dan lain sebagainya.
- 4) Kebisingan *impulsive*. Jenis bising ini bisa ditemui contohnya pukulan yang diakibatkan mesin kontruksi, tembakan dari senapan, dan suara ledakan.
- 5) Kebisingan *impulsive* berulang. Jenis bising ini bisa ditemui pada penempaan besi.

Menurut (Gabriel, 1996 dalam Moeljosoedarmo, 2013) bising dibagi menjadi empat yaitu tingkat tekanan bunyi, tingkat bunyi, frekuensi, dan tenaga bunyi. Klarifikasi bunyi meliputi tiga bagian yaitu bising pendengaran yang mana terjadi karena frekuensi pada bunyi menunjukkan 31,5 Hertz sampai 8000 Hertz. Kebisingan yang berkaitan dengan kesehatan ditimbulkan oleh alat – alat di lingkungan kerja, kebisingan *impulsive* bisa dikarenakan oleh suara yang menyentak contohnya pukulan palu, tembakan senapan, dan lain sebagainya.

c. Penyebab Kebisingan

Menurut (Anies, 2014 dalam Muna, 2021), industri adalah sebagai tempat kerja yang mana sumber dan penyebab kebisingan dan dapat menimbulkan bising atau bahkan meningkatkan bising itu sendiri, yaitu :

- 1) Menggunakan alat kerja atau mesin-mesin produksi yang dapat mengeluarkan bunyi “berisik” dikarenakan mesin yang sudah lama terpakai dan perawatan yang kurang baik.
- 2) Mengoperasikan atau menggunakan peralatan dan mesin terlalu sering dengan kapasitas yang cukup tinggi untuk waktu yang lama.
- 3) Kurangnya perawatan dan perbaikan pada mesin produksi, lalu hanya akan diperbaiki jika mesin rusak parah.
- 4) Memodifikasi atau mengganti komponen yang ada pada mesin produksi tanpa melanggar atau merusak estetika prinsip-prinsip teknik, termasuk penggunaan komponen mesin palsu atau barang tiruan.
- 5) Pemasangan dan susunan bagian mesin yang kurang tepat, lebih – lebih pada penyambungan suku cadang antar mesin.
- 6) Pemakaian alat untuk tujuan selain penggunaan yang dimaksudkan, seperti menggunakan palu atau pembuka baut, dapat mengakibatkan kerusakan peralatan.

d. Dampak Kebisingan

Menurut (Ramdan, 2013) ada beberapa kasus dengan efek serius misalnya gangguan pendengaran dikarenakan tingkat tekanan suara yang tinggi atau paparan kebisingan yang berkepanjangan.

Dampak dari kebisingan dapat dikelompokkan menjadi 5, sebagai berikut:

- 1) Gangguan Pendengaran
Gangguan dengar, seperti terhalangnya kemampuan untuk berkomunikasi dengan lawan bicara, mendengarkan televisi, mendengarkan radio, serta mendengarkan telepon.
- 2) Gangguan Fisiologis
Gangguan fisiologis, seperti sakit kepala, tekanan darah meningkat, dan telinga berdenging.
- 3) Gangguan Psikologis
Gangguan psikologis, seperti stres meningkat atau rasa tidak nyaman, kejengkelan dan kebingungan.
- 4) Gangguan Gaya Hidup
Gangguan gaya hidup, seperti gangguan untuk tidur maupun saat beristirahat, sulit berkonsentrasi saat melakukan aktivitas maupun bekerja.
- 5) Kehilangan pendengaran
Kehilangan daya dengar, seperti kehilangan daya dengar untuk sementara waktu akibat kebisingan atau kehilangan daya dengar permanen akibat kebisingan.

Kebisingan dapat berpengaruh pada pendengaran yang mana dapat mengakibatkan ketulian. Semula efek bising bersifat sementara dan bisa cepat pulih saat pekerjaan di tempat bising berakhir. Bekerja di tempat bising yang melebihi NAB secara konstan bisa mengakibatkan kehilangan pendengaran tetap dan tidak bisa pulih kembali. Orang yang bekerja di lingkungan yang bisingnya mencapai diatas 80 dBA bisa mengalami sakit lambung, gelisah, selalu merasa jika badan tidak fit, peredaran darah tidak lancar, dan daya pendengaran hilang. Intensitas suara yang berlebihan serta terus menerus mengakibatkan kelainan semacam penyakit pada organ dalam, darah tinggi, serta muncul luka pada perut. Pada beberapa bidang di industri telah dibuktikan

secara statistik bahwa pengaruh bising dapat merusak efisien kerja dan juga produksi pada tenaga kerja.

e. Pengaruh Paparan Kebisingan

Sanders dan Mc Cormick (1987) dan Pulat (1992) dalam (Ramdan, 2013), pengaruh paparan bising dapat dibagi menjadi 2, berdasarkan tingkat bisingnya dan lama paparan seseorang, sebagai berikut:

- 1) Pengaruh kebisingan intensitas tinggi (lebih dari NAB)
 - a) Intensitas suara yang cukup tinggi akibat dari bising dapat menyebabkan gangguan seperti pada gangguan pendengaran sementara dan juga gangguan permanen.
 - b) Dampak dari kebisingan dapat dirasakan saat jenis bisingnya putus – putus dan tanpa diketahui darimana asal – usulnya.
 - c) Berbagai gangguan kesehatan dapat terjadi akibat dari intensitas kebisingan yang terlalu tinggi, hal ini dapat mengganggu dengan jangka waktu yang tidak berkala ataupun secara tiba-tiba, secara fisiologis gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh tingginya intensitas kebisingan yaitu bisa mengakibatkan meningkatnya tekanan darah hingga sekitar 10 mmHg, pucat, serangan jantung meningkat, detak jantung meningkat serta gangguan pencernaan. selain itu juga dapat menyebabkan iritasi pada reseptor vestibular yang berdampak gangguan pencernaan berupa mual, sesak nafas, kurangnya jam tidur, dan juga keseimbangan elektrolit.
 - d) Suatu kegiatan dapat dihentikan oleh masyarakat jika suara bising yang dihasilkan oleh mesin produksi terlalu tinggi sehingga masyarakat akan terganggu dan akan menimbulkan suatu respon untuk menghendaki supaya aktivitas yang dilakukan dihentikan.

2) Pengaruh kebisingan intensitas rendah (kurang dari NAB)

Stres kerja dan masalah kesehatan lainnya dapat ditimbulkan oleh kebisingan yang bahkan dibawah NAB hal ini dikarenakan intensitas kebisingan dibawah NAB yang didapatkan secara berkala atau sering terpapar. akibat dari paparan kebisingan yang berkala dapat menyebabkan stres kerja, berikut hal-hal yang diakibatkan oleh stres kerja dikarenakan paparan kebisingan :

- a) Intensitas kebisingan yang tinggi dapat menimbulkan beberapa gangguan yaitu seperti insomnia, sensitive oleh suatu keadaan, nyeri kepala, vertigo akibat rangsangan dari reseptor vestibular. dapat juga menyerang sistem saraf sehingga dapat menimbulkan suatu keadaan gangguan pencernaan berupa mual, kelenjar endokrin, dan keseimbangan organ.
- b) Gangguan pada respon psikomotor. Rangsangan fungsi gerak dan koordinasi pada badan, fisik dan motorik merupakan respon psikomotor, respon psikomotor ini juga dapat terganggu akibat dari stres yang timbul dikarenakan paparan kebisingan.
- c) Kehilangan konsentrasi. Disaat pekerja sedang berkomunikasi dengan pekerja lain dapat terganggu dikarenakan intensitas kebisingan hal ini dapat menyebabkan gangguan bahkan hingga hilangnya konsentrasi pada pekerja yang akan berkomunikasi dengan pekerja lain.
- d) Gangguan Komunikasi. Pekerja yang berteriak atau mengeluarkan suara yang keras saat berkomunikasi akan menyebabkan pekerja lain terganggu juga dapat menyebabkan kecelakaan kerja dan berakibat mengancam keselamatan pekerja.

- e) Produktivitas kerja akan terganggu menyebabkan performa atau ketrampilan pekerja akan menurun akibat dari stres yang timbul akibat intensitas kebisingan.

f. Nilai Ambang Batas

Menurut (Suma'mur, 2013 dalam Muna, 2021) Nilai Ambang Batas pada kebisingan menjadi salah satu faktor bahaya di lingkungan kerja. Agar para pekerja masih bisa menghadapi tanpa mempengaruhi kesehatan mereka harus ada standar bahaya di tempat kerja, untuk kebisingan sendiri disarankan agar waktu paparan tidak lebih dari 8 jam perhari atau 5 hari kerja dalam seminggu dengan waktu paparan tidak lebih dari 40 jam.

Menurut (Permenaker, 2011) Permenaker RI No. 13/Men/X/2011 NAB kebisingan yakni senilai 85 dBA, sementara diperbolehkan jika kebisingannya melebihi NAB, namun lama waktu pemaparan harus dikurangi sesuai dengan peraturan sebagai berikut :

Tabel II.1
 Nilai Ambang Batas Kebisingan

| Lama waktu paparan perhari | | Intensitas kebisingan dalam desibel (dBA) |
|----------------------------|-------|---|
| 8 | | 85 |
| 4 | Jam | 88 |
| 2 | | 91 |
| 1 | | 94 |
| 30 | | 97 |
| 15 | Menit | 100 |
| 7,5 | | 103 |
| 3,75 | | 106 |
| 1,88 | | 109 |
| 0,94 | | 112 |
| 28,12 | | 115 |
| 14,06 | Detik | 118 |
| 7,03 | | 121 |
| 3,52 | | 124 |
| 1,76 | | 127 |
| 0,88 | | 130 |
| 0,44 | | 133 |
| 0,22 | | 136 |
| 0,11 | | 139 |

Catatan : Tidak diperbolehkan terpapar melebihi dari 140 dBA, walaupun dalam waktu yang singkat.

g. Pengukuran Kebisingan

Kebisingan perlu diukur dengan tujuan agar mendapatkan data intensitas suara di lokasi yang akan diukur, lalu bisa melakukan pengendalian untuk mengurangi tingkat kebisingan itu sendiri agar tidak mengakibatkan suatu gangguan. dBA merupakan satuan yang memiliki guna untuk mengukur intensitas suara atau kebisingan. satuan untuk tingkat tekanan suara atau *sound pressure level* yaitu desibel. Suatu alat yang dapat mengukur intensitas suara atau kebisingan adalah desibel meter atau sering disebut *Sound Level Meter*. Instrumen ini mampu melakukan pengukuran kebisingan antara 30 desibel sampai 130 desibel dan dapat mengukur frekuensi antara 20 Hertz – 20.000 Hertz (Muna, 2021).

h. Pengendalian Kebisingan

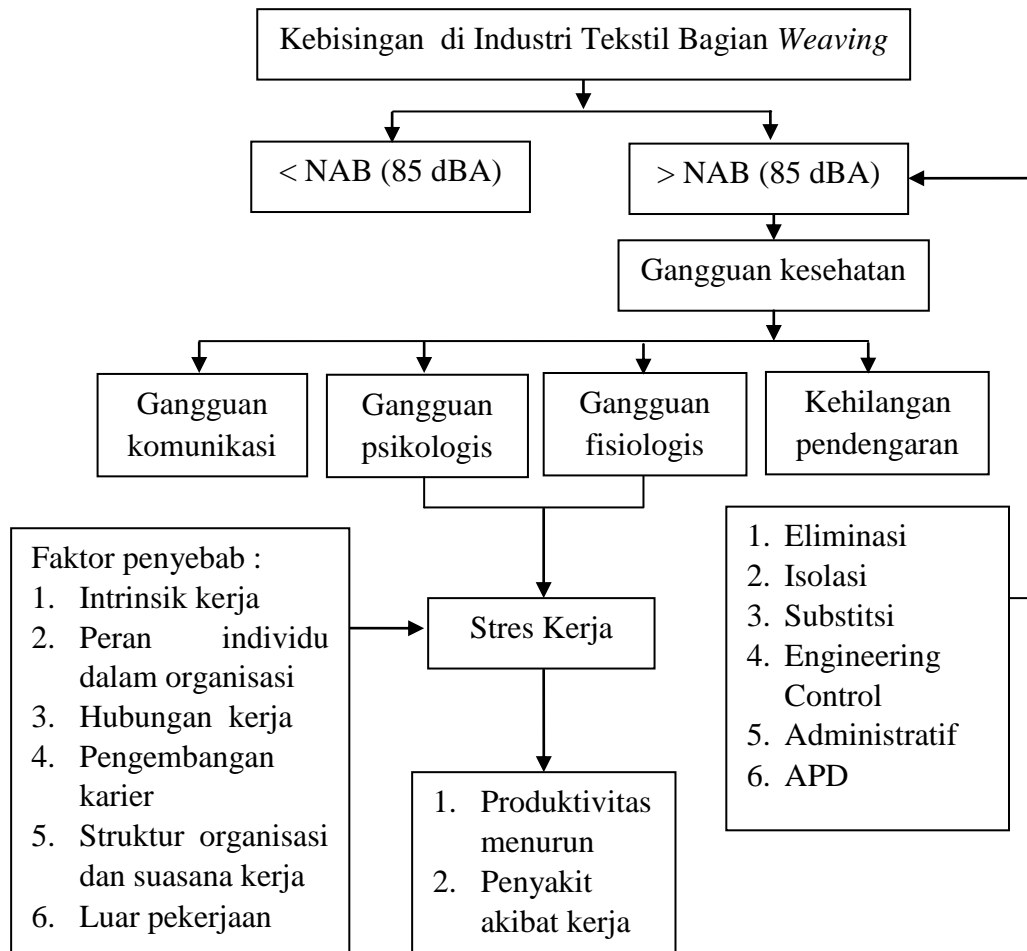
Metode pengendalian untuk kebisingan menurut ukuran pengendalian risiko mengacu pada (Tarwaka, 2008 dalam Moeljosoedarmo, 2013) yaitu :

- 1) Eliminasi : yakni cara untuk mengendalikan risiko yang sifatnya permanen dan dipergunakan sebagai pilihan primer atau utama. Konsep dari eliminasi itu sendiri yaitu melakukan pemindahan objek atau sistem kerja yang berkaitan dengan tempat bekerja, yang mana adanya suatu objek itu menghasilkan suatu masalah dan tidak dapat diterima oleh peraturan yang ada atau melebihi nilai ambang batas.
- 2) Substitusi : Pengendalian bising substitusi yakni dengan cara menggantikan alat yang diperkirakan dapat membahayakan dengan alat yang cenderung memenuhi standar.
- 3) Engenering Control : Praktik pengendalian dan rekayasa seperti menata ulang lingkungan kerja untuk meminimalisir manusia terpapar oleh potensi bahaya contohnya dengan memberikan pengamanan pada mesin-mesin yang memiliki potensi bahaya.

- 4) Isolasi : Isolasi merupakan cara mengendalikan bahaya dengan mengasingkan atau memisahkan suatu mesin dari manusia atau tenaga kerjanya. Menghubungkan gelombang suara identik dengan media penghantar gelombang kebisingan dengan perbedaan yang digunakan pada fase gelombang kebisingan menggunakan peralatan kontrol, hal ini dilakukan dengan teknik pengendalian aktif dan enclosure sumber kebisingan dilakukan untuk pemasangan barrier.
- 5) Pengendalian Administratif : yakni dilaksanakan dengan menetapkan suatu kebijakan sistem yang berkala dan juga dengan pengawasan sehingga dapat meminimalisir adanya bahaya bagi pekerja atau individu. Pengendalian dapat dilaksanakan menggunakan metode pengaturan jadwal yang tepat untuk lama jam kerja dan istirahat, rotasi atau perpindahan jam kerja perlu diperhatikan, sehingga pekerja akan terhindar dari paparan kelelahan dan juga kejenuhan.
- 6) Alat Pelindung Diri : yakni suatu alat yang dipergunakan dalam jangka waktu yang singkat atau sementara, dikarenakan pengendalian permanen belum dapat dilaksanakan. APD menjadi pilihan yang paling akhir dari suatu sistem pengendalian resiko, APD yang dapat digunakan yaitu ear plug dan ear muff. Jenis ear plug terdapat dua yaitu berbahan kapas spon dan malam untuk penggunaan sekali saja dan berbahan karet yang dapat dipakai berulang kali. Ear plug dapat menurunkan suara hingga 20 dBA. Ear muff dapat mengurangi intensitas suara sehingga 30 dBA dan berfungsi ganda yaitu melindungi bagian luar telinga dari benturan benda keras dan percikan bahan kimia, ear muff ini terdapat dua buah tutup telinga dan satu headband.

C. Kerangka Teori

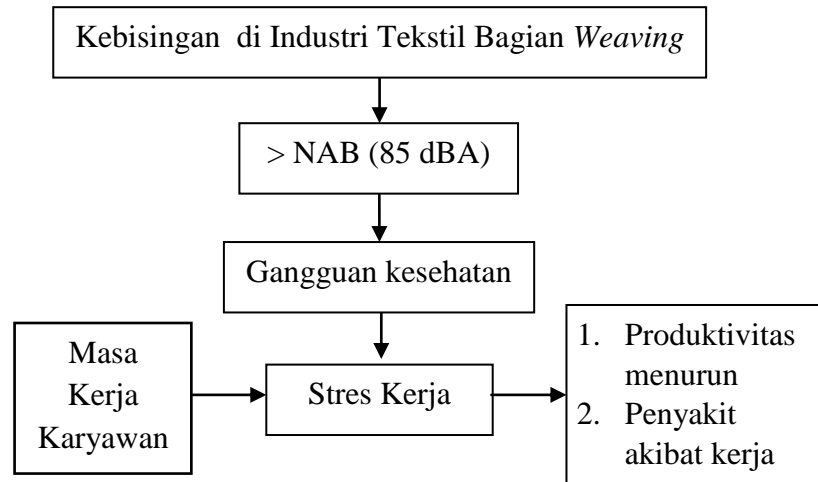
Dari uraian telaah pustaka diatas dapat digambarkan menjadi kerangka teori sebagai berikut :



Gambar II.1 Kerangka Teori

D. Kerangka Konsep

Dari uraian telaah pustaka diatas dapat digambarkan menjadi kerangka konsep sebagai berikut :



Gambar II.2 Kerangka Konsep