

SKRIPSI
FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA
KARYAWAN *AIR TRAFFIC CONTROLLER* (ATC)
DI KOTA MAKASSAR

ISMI FEBRIYANTI SYHRIR
(K11116048)



DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR

2020

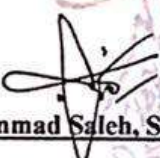


PERNYATAAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Skripsi dan disetujui untuk diperbanyak sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar.

Makassar, Agustus 2020

Tim Pembimbing
Pembimbing I Pembimbing II


Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes


dr. Muhammad Rum Rahim, M.Sc

Mengetahui,
Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin


Yahya Phamrin, SKM, M.Kes, MOHS, Ph.D



PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Selasa,
Tanggal 18 Agustus 2020.

Ketua : Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes (.....)

Sekretaris : dr.Muhammad Rum Rahim, M.Sc (.....)

Anggota :

1. A. Wahyuni, SKM., M.Kes (.....)

2. Muh. Arsyad Rahman, SKM., M.Kes (.....)



SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ismi Febriyanti Syahrir
NIM : K111 16 048
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
No. Hp : 082196569220
e-mail : ismifebriyanti24@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul artikel "**Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan Air Traffic Controller (ATC) di Kota Makassar**" benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 18 Agustus 2020


METERAI
TEMPEL
3DCCDAH610909326
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Ismi Febriyanti Syahrir



RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Makassar, Agustus 2020

ISMI FEBRIYANTI SYAHRIR

“FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN *AIR TRAFFIC CONTROLLER* (ATC) DI KOTA MAKASSAR”

(xiii, 82 Halaman, 9 Tabel, 2 Gambar, 6 Lampiran)

World Health Organization (WHO) mengatakan bahwa lebih dari setengah karyawan pada negara industri mengalami stres kerja. Di Amerika Serikat, hampir 11 juta orang yang mengalami stres kerja dan dikatakan bahwa stres kerja merupakan masalah terbesar dan terpenting dalam kehidupan. Survei yang dilakukan oleh Regus Asia ditemukan hasil bahwa 64% pekerja di Indonesia mengalami peningkatan stres yang dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Stres kerja dapat sewaktu-waktu muncul dalam dunia pekerjaan dikalangan para pekerja seperti dengan beban kerja yang berat dan bersifat monoton, tanpa terkecuali para karyawan “*Air Traffic Controller* (ATC)” yang dituntut untuk fokus pada pekerjaan yang di emban agar segala bentuk pelayanan penerbangan dapat dikontrol dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan *Air Traffic Controller* (ATC) di Kota Makassar. Metode penelitian ini yaitu observasional yang menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan desain *cross sectional study*. Penelitian ini dilakukan di *Air Navigation* (AirNav) Indonesia Cabang Kota Makassar di Bandara Sultan Hasanuddin pada bulan Maret – April 2020 dengan jumlah populasi yaitu 160 responden dan jumlah sampel yaitu 60 responden. Analisis data menggunakan uji *chi-square*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji *chi-square*, nilai $p=0,002$ untuk hubungan umur dengan stres kerja. Nilai $p=0,582$ untuk hubungan jenis kelamin dengan stres kerja. Nilai $p=0,457$ untuk hubungan status pernikahan dengan stres kerja. Nilai $p=0,000$ untuk hubungan konflik ditempat kerja dengan stres kerja. Hal ini menunjukkan adanya hubungan umur dan konflik ditempat kerja dengan stres kerja, sedangkan jenis kelamin dan status pernikahan tidak memiliki hubungan dengan stres kerja pada karyawan *Air Traffic Controller* di Kota Makassar.



nci : Stres Kerja, Umur, Jenis Kelamin, Status Pernikahan dan Konflik
ustaka : 56 (2003 – 2020)

SUMMARY

Hasanuddin University
Public Health Faculty
Occupational Health and Safety
Makassar, August 2020

ISMI FEBRIYANTI SYAHRIR

“FACTORS RELATED TO WORK STRES ON AIR TRAFFIC CONTROLLER EMPLOYEES IN THE CITY OF MAKASSAR”
(xiii, 82 Pages, 9 Tables, 2 Pictures, 6 Attachment)

The *World Health Organization* (WHO) says that more than half of employees in industrialized countries experience job stress. In the United States, nearly 11 million people experience work stress and it is said that job stress is the biggest and most important problem in life. A survey conducted by Regus Asia found that 64% of workers in Indonesia experienced increased stress due to various factors. Work stress can appear at any time in work among workers such as heavy and monotonous workloads, without exception the "*Air Traffic Controller (ATC)*" employees who are required to focus on the work they are carrying so that all forms of flight services can be carried out well controlled.

This study aims to determine the factors associated with work stress on Air Traffic Controller (ATC) employees in Makassar City. This research method is observational using quantitative research with a cross sectional study design approach. This research was conducted at *Air Navigation (AirNav)* Indonesia Makassar City Branch at Sultan Hasanuddin Airport in March - April 2020 with a population of 160 respondents and a sample size of 60 respondents. Data analysis used the chi-square test.

The results showed that Based on the chi-square test, the value of $p= 0,002$ for the relationship of age with work stress. Value of $p= 0,582$ for the relationship of gender with work stress. Value of $p= 0,457$ for the relationship of marital status with work stress. Value of $p= 0,000$ for the relationship of conflict in the workplace with work stress. This shows the relationship between age and conflict in the workplace with work stress, whereas gender and marital status have no relationship with work stress on *Air Traffic Controller* Employees in Makassar City.

Keywords : Work Stress, Age, Gender, Marital Status
dan Conflict

Bibliography : 56 (2003 – 2020)



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Teriring salawat serta salam untuk Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang merupakan sebaik-baiknya suri teladan.

Penyusunan skripsi ini bukanlah hasil kerja keras penulis semata. Bantuan dan dukungan dari berbagai pihak merupakan kontribusi yang sangat berarti bagi penulis. Oleh karena itu, penulis dengan segala hormat dan ketulusan mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang berpartisipasi sehingga skripsi yang berjudul **“Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan Air Traffic Controller (ATC) Kota Makassar”** dapat terselesaikan. Bersama ini penulis menyampaikan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada: Bapak Dr. Lalu Muhammad Saleh, S.KM., M.Kes dr. Muhammad Rum Rahim M.Sc selaku dosen pembimbing yang telah memberikan ilmu, bimbingan serta motivasi dalam penyusunan proposal skripsi.

1. Ibu Prof. Dr. A. Ummu Salmah, SKM., M.Sc selaku penasihat akademik.
2. Bapak Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes selaku pembimbing I dan Bapak dr. Muhammad Rum Rahim, M.Sc selaku pembimbing II.
3. Ibu Andi Wahyuni, SKM., M.Kes selaku penguji dari Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Bapak Muh. Arsyad Rahman, SKM., M.Kes selaku penguji dari Departemen Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku.
4. Seluruh Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmunya selama dibangku perkuliahan.
5. Seluruh Staf Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah membantu dan mempermudah segala urusan administrasi perkuliahan.
6. Kepala UPT P2T-BKPMD Provinsi Sulawesi Selatan, Kepala *Air Navigation* Cabang Kota Makassar Bandara Sultan Hasanuddin dan para staf atas izin yang

izinkan.

Untuk seluruh karyawan *Air Traffic Controller* (ATC) di Kota Makassar yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam pemberian informasi dalam penelitian ini.



8. Teman – teman Angkatan 2016, khususnya jurusan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah bersama-sama melewati perkuliahan dan segala dinamika di dalamnya.
9. Teman-teman Keluarga Besar yang selalu menempati bagian termanis dalam cerita perkuliahan penulis.
10. Sahabat Ines Iswari yang telah berperan penting dalam dunia perkuliahan mulai dari pertama kali masuk sampai selesai di Universitas Hasanuddin.
11. Teman-teman PBL serta teman-teman KKN yang mengagumkan, yang selalu jadi pemicu dalam hal penyelesaian studi.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu – persatu yang telah membantu penulis dalam melewati kehidupan dan menyelesaikan tugas akhir ini.

Terakhir penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada ayahanda Syahrir. T, Amk dan ibunda Dra. Hj. Juriati atas segala doa dan dukungan kepada penulis selama ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya.

Makassar, Agustus 2020

Penulis



DAFTAR ISI

RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Tinjauan Umum tentang <i>Air Traffic Controller (ATC)</i>	12
B. Tinjauan Umum tentang Stres	14
C. Tinjauan Umum tentang Umur	24
D. Tinjauan Umum tentang Jenis Kelamin	26
E. Tinjauan Umum tentang Status Pernikahan	28
F. Tinjauan Umum tentang Konflik	29
G. Tinjauan Umum tentang Hubungan Karyawan ATC dengan Stres Kerja	33
H. Kerangka Teori	36
BAB III KERANGKA KONSEP	37
A. Dasar Pemikiran Variabel Penelitian	37
B. Kerangka Konsep	41
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	42
D. Hipotesis	45
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	47
A. Jenis Penelitian.....	47
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	47
C. Populasi dan Sampel Penelitian	47
D. Instrumen Penelitian.....	48
E. Metode Pengumpulan Data.....	49
F. Pengolahan Data.....	49
G. Analisis Data.....	51



H. Penyajian Data	51
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	52
B. Hasil Penelitian	56
C. Pembahasan	64
D. Keterbatasan Penelitian	79
BAB VI PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja pada Karyawan <i>Air Traffic Controller</i> (ATC) di Kota Makassar	57
Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur pada Karyawan <i>Air Traffic Controller</i> (ATC) di Kota Makassar	58
Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada Karyawan <i>Air Traffic Controller</i> (ATC) di Kota Makassar	58
Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan pada Karyawan <i>Air Traffic Controller</i> (ATC) di Kota Makassar	59
Tabel 5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Konflik Kerja pada Karyawan <i>Air Traffic Controller</i> (ATC) di Kota Makassar	59
Tabel 5.6 Hubungan Umur dengan Stres Kerja pada Karyawan <i>Air Traffic Controller</i> (ATC) di Kota Makassar	60
Tabel 5.7 Hubungan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja pada Karyawan <i>Air Traffic Controller</i> (ATC) di Kota Makassar	61
Tabel 5.8 Hubungan Status Pernikahan dengan Stres Kerja pada Karyawan <i>Air Traffic Controller</i> (ATC) di Kota Makassar	62
Tabel 5.9 Hubungan Konflik Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan <i>Air Traffic Controller</i> (ATC) di Kota Makassar	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	36
Gambar 3.2 Kerangka Konsep Penelitian	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Hasil Analisis

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian dari Dekan FKM Unhas

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari Kepala UPT P2T-BKPMD Provinsi Sul-Sel

Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian

Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu aset berharga yang perlu dipertahankan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan salah satu keunggulan bersaing suatu perusahaan dalam efisiensi, efektifitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu perusahaan sangat perlu melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi, dan mempertahankan sumber daya manusianya. Fenomena yang sering ditemukan adalah kinerja suatu perusahaan yang awalnya baik dapat dirusak atau mempengaruhi perkembangan perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit untuk dicegah. Bentuk perilaku yang ditemukan adalah stres pada pekerja akibat tuntutan pekerjaannya serta ada kejenuhan yang dialami karyawan tersebut yang dapat mempengaruhi kinerjanya (Hidayati dan Trisnawati, 2016).

Menurut *Health and Safety Executive* pada tahun 2016 melaporkan bahwa dari data statistik, jumlah kasus stres kerja, depresi atau kecemasan para pekerja di Inggris pada Tahun 2015-2016 adalah sebesar 488.000 kasus dengan prevalensi yakni 1510 per 100.000 pekerja. Proporsi kasus stres kerja dalam dunia kesehatan adalah sebanyak 37% dari semua kasus yang berkaitan dengan kesehatan dan proporsi pengaruh terhadap pekerjaan seperti hilangnya hari kerja

sebanyak 45% karena gangguan kesehatan pada pekerja. Selain itu, faktor pab terjadinya stres kerja, depresi serta kecemasan adalah adanya tekanan



beban kerja, beban waktu kerja serta terlalu banyak tanggung jawab dan kurangnya motivasi (Saleh, 2018).

World Health Organization (WHO) mengatakan bahwa lebih dari setengah karyawan pada negara industri mengalami stres kerja. Di Amerika Serikat, hampir 11 juta orang yang mengalami stres kerja dan dikatakan bahwa stres kerja merupakan masalah terbesar dan terpenting dalam kehidupan. Stres kerja dapat dihubungkan dengan masalah psikologi dan fisik (Mahastuti, dkk., 2019).

Menurut Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas, 2013) prevalensi stres kerja penduduk Indonesia adalah 11,6% dan bervariasi di antara provinsi dan kabupaten/kota. Stres yang dialami oleh sebagian dari total penduduk di Indonesia tercatat sekitar 10%. Data Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2013 menyebutkan bahwa 1,33 juta penduduk DKI Jakarta mengalami stres yang angka pencapaian tersebut adalah 14% dari total penduduk dengan tingkat stres akut mencapai 1-3% dan stres berat mencapai 7-10% (Mintjelungan dkk., 2019).

Stres kerja dapat sewaktu-waktu muncul dalam dunia pekerjaan dikalangan para pekerja seperti dengan beban kerja yang berat dan bersifat monoton, tanpa terkecuali para karyawan "*Air Traffic Controller (ATC)*" yang dituntut untuk fokus pada pekerjaan yang di emban agar segala bentuk pelayanan penerbangan dapat dikontrol dengan baik. Menurut (Tomic dan Liu, 2017), stres

didefinisikan sebagai respon fisiologis dan psikologis berbahaya yang terjadi bila persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber



daya, atau kebutuhan pekerja. Segala sesuatu yang dilakukan atau dikerjakan sesuai dengan keinginan, saat itu juga muncul perasaan puas dan lega. Terkadang hal itu menjadi sebuah tantangan yang juga dapat berubah menjadi permintaan pekerjaan yang tidak bisa dipenuhi, relaksasi pun berubah menjadi kelelahan, dan rasa puas berubah menjadi perasaan stres (Saleh, 2017).

Stres merupakan respon terhadap situasi yang menyebabkan tekanan, perubahan ketegangan emosi, dan juga dapat berpengaruh terhadap gangguan kesehatan mental dan fisik seseorang. Stres juga merupakan tekanan yang berpengaruh terhadap keadaan fisik ataupun psikis, tekanan tersebut merupakan sumber dari dalam ataupun dari luar diri seseorang. Menurut *National Safety Council* penyebab stres kerja dapat dikategorikan menjadi penyebab lingkungan, penyebab organisasi dan penyebab individu itu sendiri.

Stres merupakan masalah yang sering ditemukan dan terjadi pada tenaga kerja. Menurut dari hasil sebuah penelitian kesehatan mental mengatakan bahwa 1 dari 5 pekerja mengambil cuti sakit akibat stres, tetapi mayoritas dari pekerja tidak ingin memberi tahu bahwa mereka sakit karena stres. Menurut penelitian *The American Institute of Stress* menyatakan bahwa yang disebabkan oleh stres dan sakit membuat negara Amerika mengalami kerugian sebesar 300 miliar dollar pertahun. Menurut komunitas Eropa secara resmi mengatakan bahwa stres adalah permasalahan kesehatan yang terkait pekerjaan terbesar kedua yang dihadapi oleh pekerja di Eropa. Menurut *World Health Organization* (WHO)

tahun 2014, menjelaskan bahwa banyak negara sebesar 8% penyakit yang ditimbulkan oleh pekerjaan adalah depresi. Penelitian yang dilakukan Labour



Force Survey pada tahun 2014 didapatkan 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja. Sebesar 35% stres akibat kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%. Survei yang dilakukan di Indonesia pada tahun 2012 oleh Regus Asia ditemukan hasil bahwa 64% pekerja di Indonesia mengalami peningkatan stres dibandingkan tahun 2011 (Ulum, dkk., 2018).

Stres kerja yang terjadi ditempat kerja menyebabkan organisasi beban seperti rendahnya kualitas pelayanan, pergantian jabatan yang tinggi, reputasi perusahaan menurun, citra perusahaan memburuk, ketidakpuasan pekerja. Dampak dari stres kerja dikelompokkan dalam 3 kategori yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. Adapun sumber stres kerja yang meliputi sumber stres di luar organisasi, sumber stres dari organisasi, sumber stres kelompok, sumber stres individu. Menurut pandangan lain, adapun beberapa penyebab stres ditempat kerja yaitu perubahan hidup, *hassles*, stres kerja, pengembangan karir dan beban kerja (Purbaningrat Yo dan Surya, 2015).

Stres kerja dapat timbul karena ada berbagai hal yang membuat karyawan merasa kurang nyaman. Menurut Triatna dalam Julvia (2016) faktor penyebab stres adalah faktor pekerjaan, faktor non-pekerjaan dan faktor dari pribadi seseorang. Konflik kerja sering terjadi di dalam organisasi. Konflik bisa terjadi jika pekerjaan yang saling berkaitan tidak dikerjakan dengan baik. Hubungan

tidak baik antar rekan kerja juga dapat membuat pekerja merasa tertekan.



Kesalahpahaman yang sering terjadi antar atasan dan bawahan yang membuat pekerja merasa tertekan.

Faktor penyebab lain dari stres kerja adalah seringkali adanya konflik peran dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan serta adanya perbedaan status, tujuan, nilai, dan persepsi sehingga dapat menimbulkan ketidaknyamanan untuk melakukan pekerjaan serta menurunnya produktivitas kerja. Penyebab adanya konflik tersebut adalah pimpinan yang melakukan manajemen dengan buruk. Konflik merupakan ketidaksetujuan dan perbedaan sisi pandang terhadap suatu hal. Konflik dalam suatu perusahaan memberikan dampak positif maupun dampak negatif, secara positif adanya konflik dapat meningkatkan ritme kerja, membuat pekerjaan cepat selesai dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Dampak negatif berdasarkan konflik dalam perusahaan dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja, menurunnya komitmen organisasi dan menimbulkan perasaan stres (Lengkong, dkk., 2015).

Adapun faktor lain yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat menimbulkan kerugian terhadap perusahaan karena tidak seimbangya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji,

gan, dan fasilitas lainnya. Beberapa karyawan yang tidak masuk kerja



dengan berbagai alasan, ataupun pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya (Potale dan Uhing, 2015).

Menurut *National Institute for Occupational Health and Safety* (NIOSH) mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan psikologis yang mewakili ketidakseimbangan pandangan seseorang mengenai tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja dalam mengatasi tuntutan tersebut. Stres akan timbul ketika tidak adanya kesesuaian antara persyaratan atau tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya serta kebutuhan pekerja. Berdasarkan hasil riset dari *National Institute for Occupational Health and Safety* (NIOSH) mengatakan bahwa *working condition* mempunyai peran utama dalam menimbulkan stres kerja. Akan tetapi, peran dari faktor individu tidak dapat diabaikan. Menurut persepsi NIOSH pemaparan dengan *working condition* secara langsung dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Namun, faktor individu dalam kondisi tertentu dapat juga memperkuat atau memperlemah pengaruh ini (Rachman, 2013).

Berdasarkan hasil uji kolerasi spearman dalam sebuah penelitian menyatakan bahwa umur dengan stres kerja menunjukkan nilai $-0,283$ yang artinya hubungan umur dengan stres kerja adalah rendah dan sifat hubungannya berlawanan arah. Berlawanan arah dapat diartikan bahwa semakin tinggi umur responden maka semakin rendah tingkat stres kerjanya. Responden yang ditemukan dalam rentang umur 41-60 tahun sebagian besar mengalami stres

(83,3%) bila dibandingkan dengan responden yang berumur 21-40 tahun (42,9%), sedangkan responden yang berumur 21-40 tahun (42,9%) lebih banyak



yang mengalami stres tinggi bila dibandingkan dengan responden yang berusia 41-60 tahun (16,7%) (Irkhami, 2015).

Menurut hasil penelitian dari menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak mengalami stres kerja sedang (41,25%) dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin laki-laki (32,25%). Nilai $p = 0,000$ menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya ada pengaruh jenis kelamin terhadap stres kerja. Nilai $OR = 0,039$ menjelaskan bahwa responden berjenis kelamin perempuan memiliki peluang mengalami stres kerja sebesar 0,039 kali dibandingkan dengan responden laki-laki. Stres kerja kebanyakan yang dialami oleh perempuan, karena disebabkan oleh berbagai macam faktor seperti peran ganda bila yang sudah menikah dan memiliki tanggung jawab diluar pekerjaan (Habibi dan Jefri, 2018).

Stres di dunia kerja menunjuk akibat persaingan, keinginan untuk maju dan berhasil. Konflik dalam pekerjaan baik disadari ataupun tidak, seseorang dapat menimbulkan stres yang berpengaruh terhadap interaksi konflik dengan pihak yang terlibat. Berdasarkan hasil penelitian dari Anjani, dkk., 2014 menyatakan bahwa pengaruh konflik kerja secara signifikan berpengaruh terhadap stres kerja sebesar 44%. Variabel konflik kerja mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja, maka penting bagi suatu perusahaan untuk dapat mengelola konflik kerja dengan baik, sehingga dapat meminimalisir stres kerja dalam perusahaan.



Keselamatan dan kesehatan kerja penerbangan (K3 Penerbangan)
akan kajian ilmu K3 pada bidang kedirgantaraan yang mengkhusus pada

identifikasi *hazard* dan risiko K3 pada karyawan yang bekerja di sektor penerbangan tidak hanya kecelakaan pesawat namun juga masalah lain terkait dengan penyebab kecelakaan itu sendiri baik itu *unsafe act* maupun *unsafe condition*. *Unsafe act* merupakan perilaku yang tidak aman atau selamat pada pekerja, *unsafe act* terjadi karena kesadaran dan pemahaman tentang *safety* yang rendah pada karyawan yang menyebabkan perilaku karyawan menjadi berisiko, hal lain juga karena kondisi kesehatan yang tidak baik pada karyawan baik itu kondisi kesehatan secara fisik maupun mental yang dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental seperti *boring*, *stres*, *burnout*. *Unsafe condition* merupakan kondisi yang tidak sehat atau selamat di tempat kerja. *Unsafe condition* disebabkan oleh keadaan tempat kerja yang tidak mendukung untuk bekerja secara selamat dan sehat, seperti lingkungan kerja yang tidak sehat seperti pencahayaan yang buruk, suhu yang dingin atau panas, ventilasi yang tidak sehat (Saleh, 2017).

Menurut Witjaksono (2017) transportasi udara adalah salah satu moda transportasi yang paling aman dibandingkan dengan yang lain. Seorang akan memiliki kemungkinan celaka di jalan raya lebih besar dari pada dengan moda transportasi udara. Seorang akan mempunyai kemungkinan untuk mengalami kecelakaan sebanyak 1 kali di udara dalam setiap 7178 melakukan perjalanan dengan pesawat. Keamanan moda transportasi dibantu dengan sumber daya manusia yang dituntut dengan sempurna dan dukungan dari teknologi yang

in canggih.



Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam upaya mewujudkan keselamatan penerbangan, maka perlu diketahui resiko bahaya yang ada yang disebabkan oleh stres kerja dari karyawan itu sendiri. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan perlu diketahui terkait masalah apa yang dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal yakni umur, jenis kelamin, status pernikahan dan konflik di tempat kerja. Untuk itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan stres kerja pada karywan *Air Traffic Controller (ATC)* di *Air Navigation (AirNav)* Indonesia cabang Kota Makassar, dimana hal ini merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ATC sehingga bisa berakibat fatal terhadap dunia keselamatan penerbangan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah faktor apa sajakah yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan “*Air Traffic Controller (ATC)*” di Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan *Air Traffic Controller (ATC)* di Kota Makassar.

2. Tujuan Khusus

Untuk mengetahui hubungan antara umur dengan stres kerja pada karyawan ATC.



- b. Untuk mengetahui hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada karyawan ATC.
- c. Untuk mengetahui hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja pada karyawan ATC.
- d. Untuk mengetahui hubungan antara konflik di tempat kerja dengan stres kerja pada karyawan ATC.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi salah satu sarana informasi, bahan bacaan dan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan program pembelajaran di bidang Kesehatan Masyarakat, khususnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengenai faktor stres kerja yang berhubungan dengan karyawan *Air Traffic Controller* (ATC) Kota Makassar.

2. Manfaat Bagi Intansi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah yang efektif untuk mencegah dan mengatasi stres kerja pada pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan referensi untuk menambah wawasan dasar informasi dan meningkatkan ilmu pengetahuan



khususnya di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi peneliti selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang *Air Traffic Controller* (ATC)

Air Traffic Controller (pemandu lalu lintas udara) merupakan sebuah profesi yang memberikan pelayanan dalam mengatur lalu lintas udara terutama untuk pesawat udara dalam upaya untuk mencegah antarpesawat yang terlalu dekat antar satu dengan yang lainnya, mencegah tabrakan antarpesawat udara serta pesawat udara dengan rintangan yang ada disekitarnya selama beroperasi. *Air Traffic Controller* atau ATC juga sangat berperan penting dalam pengaturan kelancaran arus lalu lintas, memberi bantuan pada pilot dalam mengendalikan keadaan darurat, memberikan informasi yang dibutuhkan pilot, seperti informasi cuaca, informasi navigasi penerbangan, dan informasi lalu lintas udara). *Air Traffic Controller* merupakan rekan terdekat pilot selama di udara melalui alat komunikasi khusus, peran ATC sangat besar dalam tercapainya tujuan dalam penerbangan (Saleh, 2017).

Menurut Undang-Undang No. 1 Tahun 2009 mengatakan bahwa semua aktivitas pesawat didalam *manoeuvring area* diharuskan mendapat mandate terlebih dahulu dari ATC, yang kemudian ATC akan memberikan informasi, instruksi, mandate kepada pilot sehingga tercapainya tujuan keselamatan dalam penerbangan, semua komunikasi itu dilakukan dengan peralatan yang sesuai dan memenuhi aturan. ATC adalah salah satu media yang strategis untuk menjaga

aman suatu wilayah atau suatu negara (Sakade, 2016).



Air Traffic Controller (ATC) merupakan pekerjaan yang memiliki peran penting dalam lalu lintas udara yang bertanggung jawab untuk mengendalikan aktivitas pesawat. Dituntut untuk selalu siap dan tidak membuat kesalahan kecil yang dapat memberikan dampak bagi kejadian lalu lintas udara. Kompleksitas dan tanggung jawab pada kesehatan fisik pekerja, kekacauan lalu lintas udara, dan kecelakaan pesawat dapat membahayakan kehidupan orang lain (Rofi'a, dkk., 2019)

Menurut Bundesstelle für Flugunfalluntersuchung (2004) dalam Witjaksono (2017) seorang *Air Traffic Controller* (ATC) harus menjalani pendidikan khusus dan seleksi yang ketat. Dikatakan memiliki kriteria untuk menjadi seorang *Air Traffic Controller* karena disebabkan oleh tugas dan tanggung jawab yang sangat penting dalam mengatur ruang lalu lintas udara. Kesalahan sedikit yang dilakukan oleh seorang *Air Traffic Controller* dalam mengatur lalu lintas udara dapat menyebabkan kesalahan yang fatal yaitu kecelakaan yang juga bisa mengakibatkan kematian.

Menurut Rumeksa (2015), di Indonesia para *Air Traffic Controller* bekerja di bawah Perum LPPNPI atau yang lebih dikenal *Air Navigation* (AirNav). AirNav merupakan salah satu BUMN yang dibentuk khusus oleh Kementerian Perhubungan untuk mengambil alih tanggung jawab terhadap kelancaran lalu lintas udara di Indonesia. Saat ini pesawat yang terbang dan melewati ruang udara Indonesia dikatakan terlalu padat. Kepadatan lalu lintas udara menuntut

a *Air Traffic Controller* untuk lebih waspada dan focus dengan kondisi an. Semakin padatnya lalu lintas udara dengan tebatasnya jumlah pekerja



Air Traffic Controller juga dapat menimbulkan tekanan dan menyebabkan stres saat bekerja maupun setelah selesai melakukan aktifitas pekerjaannya terhadap pekerja *Air Traffic Controller* (Taufik, 2013).

B. Tinjauan Umum tentang Stres

1. Definisi Stres

Menurut Munandar (2014) stres adalah kondisi negative yang dapat menimbulkan penyakit fisik atau mental yang berhubungan pada perilaku yang tidak wajar. Sedangkan, menurut Anies, 2014 dalam lingkungan kerja banyak ditemukan sumber-sumber stres seperti ruangan kerja yang masih kurang baik, pekerjaan yang terlalu banyak, memiliki hubungan yang kurang baik dengan atasan atau rekan kerja, dan waktu kerja yang terbatas.

Pekerja dituntut agar mampu untuk menyelesaikan tugasnya sebaik mungkin, meskipun terkadang pekerja harus meluangkan waktu lebih untuk dapat memenuhi target perusahaan. Dalam hal pembagian tugas seringkali terjadi tanpa mempertimbangkan tingkat stres dari pekerja itu sendiri bahkan beberapa pekerja tidak mendapat pelatihan awal sebelum bekerja. Padahal pelatihan awal sangat penting untuk dilakukan agar pekerja dapat melakukan tugasnya dengan baik dan benar. Hal ini dapat menjadi ancaman bagi pekerja sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah diberikan sehingga membuat produktivitas kerja menurun (Londok, dkk., 2016).



Adapun stres diklasifikasikan dalam 3 kategori, yaitu;

- a) *Eustress* merupakan golongan stres positif yang dapat timbul karena berada pada situasi atau keadaan baik atau merupakan suatu inspirasi (misalnya: bertemu dengan tokoh inspirator terkenal) sehingga jenis stres ini tidak dianggap sebagai ancaman.
- b) *Neustress* menggambarkan rangsangan sensoris tanpa efek konsekuensial, jenis stres ini termasuk dalam golongan stres yang buruk karena mampu menyebabkan kecemasan (misalnya: mendengar berita bencana).
- c) *Distress* atau biasa dikatakan marabahaya, merupakan jenis stres yang dianggap buruk dan seringkali hanya sebagai stres. Terdapat 2 bagian *distress* yaitu *acute stress* yang merupakan stres yang intens namun sifatnya sementara atau lenyap dengan cepat dan *chronic stress* atau stres yang tidak intens namun tetap bertahan untuk jangka waktu yang lama (Saleh, 2018).

Menurut Widyastuti dan Yulianti (2003) dalam Kurniati dan Widyo (2016) stres adalah ketidakmampuan seorang individu dalam mengatasi ancaman yang berpengaruh terhadap fisik, mental, emosional, maupun spiritual, yang seiring berjalannya waktu dapat berefek terhadap kesehatan fisik seorang individu tersebut. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) dalam Kurniati dan Widyo (2016), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang

mengaruhi kondisi seseorang dimana dia terpaksa memberikan tanggapan



melebihi kemampuan dari keseimbangan dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan).

Menurut Muslimin (2017) dalam kamus Inggris-Indonesia, kata *stress* diartikan ketegangan, *mental stress* (ketegangan jiwa) dan bisa juga diartikan sebagai tekanan, *period of storm and stress* (masa pergolakan dan tekanan). Sedangkan menurut *The World Book Encyclopedia International*, stres memiliki makna yakni stres adalah kondisi fisik yang akurat.

2. Definisi Stres Kerja

Menurut *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) yang merupakan Lembaga Nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja, stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi jika pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Stres kerja dapat menyebabkan kesehatan buruk bahkan cedera (Lady, dkk., 2017).

Menurut Wartono (2017) Karyawan yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan merupakan tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi, yang dapat diartikan bahwa stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi sesuatu yang menjadi tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan

pekerjaan dan tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.



Adapun menurut Veithzal (2004) dalam Wartono (2017) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja. Sedangkan menurut Robbins (2003) dalam Wartono (2017), stres kerja merupakan suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti.

Fenomena stres kerja dapat dibagi menjadi 2 bentuk, yakni pekerjaan dalam sektor formal dan pekerjaan dalam sektor informal. Pekerja sektor formal atau biasa disebut dengan pekerja manjerial (*white collar*) terdiri dari tenaga profesional, teknisi dan lainnya, tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, tenaga tata usaha dan lainnya, tenaga usaha penjualan, dan tenaga usaha jasa. Bekerja dalam sektor formal biasanya dibutuhkan tingkat pendidikan yang memadai dan gaji/upah yang dikenai pajak. Pekerja di sektor formal, baik di lembaga pemerintah dan non pemerintah (seperti: perusahaan, lembaga dan industry menuntut aturan waktu dan pulang kerja, kinerja yang baik, tuntutan keterampilan yang memadai dan produktivitas kerja yang baik pula) (Utami dan Nuraini, 2016).



Pekerjaan dalam sektor informal terdiri dari tenaga buruh bangunan, tenaga pekerja yang melakukan usaha sendiri (individual),

sehingga tidak membutuhkan tingkat pendidikan atau memiliki syarat tertentu. Akan tetapi bekerja dalam sektor informal terkadang pengaturan waktu jam kerja tergantung dari organisasi maupun individual itu sendiri yang menentukan. Penghasilan dalam bekerja di sektor informal terkadang didapatkan dari penghasilan sendiri maupun dalam organisasi yang membutuhkan tenaga pekerja yang informal.

Kondisi pekerjaan dalam sektor formal menimbulkan tekanan bagi pekerja dan stres kerja. Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dapat merasakan gangguan dan juga merasa dirinya terancam. Penyebab dari hal tersebut berupa kondisi psikologi terhadap pekerja, tuntutan yang melebihi kemampuan, ketidakpuasan akan upah yang diterima, kepribadian serta masalah pribadi maupun rekan kerja yang kurang baik (Utami dan Nuraini, 2016).

3. Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja

Menurut Handoko (2000) dalam Wartono (2017) ada dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*. Penyebab stres “*on the job*” antara lain adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, supervisi yang buruk, konflik antar pribadi/kelompok, iklim kerja yang tidak nyaman, dan pengembangan karir. Sedangkan penyebab stres “*off the job*” antara lain adalah kekhawatiran finansial, masalah keluarga, masalah fisik,

masalah perkawinan dan perubahan yang terjadi ditempat tinggal.



Banyak faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, seperti faktor kepuasan kerja karyawan yang diantaranya kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi, kesempatan pengembangan karir, lingkungan pekerjaan dan perilaku atasan. Stres dalam jangka waktu panjang dapat memberikan pengaruh buruk terhadap tubuh, pikiran dan kehidupan seseorang secara perlahan-lahan. Dapat mengakibatkan orang tersebut terus menerus merasa tertekan dan kehilangan harapan. Stres yang lama dan berkepanjangan akan menyebabkan kelelahan. Adapun penelitian yang mengatakan bahwa dari 25 orang tenaga kerja bagian pengepakan di PT. Kertas Leces Persero Probolinggo, didapatkan bahwa stres lebih banyak terjadi pada pekerja yang berumur ≥ 46 tahun (78,57%), pekerja perempuan (78,57%), pekerja yang menikah (92,85%), pekerja dengan masa kerja ≥ 27 tahun (57,14%), pekerja dengan beban kerja ringan (64,28%) dan lingkungan kerja buruk (85,71%). Sedangkan penelitian lain juga mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan antara lain faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individual. Faktor terbesar yang mempengaruhi stres adalah faktor organisasi. (Sormin, 2016).

Menurut Wartono (2017) stres ditempat kerja adalah hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja dikota besar. Masyarakat dikota-kota besar seperti Jakarta merupakan urbanis dan industrialis yang selalu difokuskan dengan deadline penyelesaian tugas, tuntutan peran ditempat

ja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang
, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak



tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.

Menurut Sutrisno (2010) dalam Kurniati dan Widyo (2016) stres kerja menyebabkan terganggunya fungsi emosi, kognitif maupun fisiologi individu yang mengalaminya. Bagi individu yang memiliki penyesuaian diri yang baik, stres akan dengan mudah dan cepat ditanggulangi tapi bagi yang penyesuaian dirinya jelek, stres akan menimbulkan masalah dalam setiap langkah kehidupan individu. Stres bisa disebabkan oleh sebab fisik ataupun tekanan mental. Salah satu penyebab stres yang dapat mempengaruhi waktu tidur dan gangguan pada *circadian rhythms* akibat *jet lag* atau *shift work* adalah gangguan tidur.

Menurut Ritonga (2017) hal-hal yang menjadi sumber penyebab yang dapat menimbulkan stres kerja ialah sebagai berikut:

a) Faktor Lingkungan

- 1) Ketidakpastian ekonomi, seperti orang yang merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.
- 2) Ketidakpastian politik, seperti adanya peperangan akibat perebutan kekuasaan.
- 3) Perubahan teknologi, seperti adanya alat-alat elektronik dan lain-lain, munculnya bom dimana-mana.

b) Faktor Organisasional

- 1) Tuntutan peran, seperti ada peran yang berlebihan dalam organisasi.



- 2) Tuntutan tugas, seperti desain pekerjaan beban individual, kondisi pekerjaan, dan tata letak fisik pekerjaan yang berlebihan dalam organisasi.
 - 3) Tuntutan antarpersonal, seperti tidak adanya motivasi dari pihak tertentu atau terjalin hubungan yang buruk.
- c) Faktor Personal
- 1) Persoalan keluarga, seperti kesulitan yang dimilikinya tidak memenuhi apa yang didambakan.
 - 2) Persoalan ekonomi, seperti apa yang dialami dalam mencari nafkah dan retaknya hubungan keluarga.
 - 3) Berasal dari kepribadian sendiri.

4. Dampak Stres Kerja

Stres bisa mempengaruhi individu dan juga perusahaannya bekerja. Stres mempengaruhi setiap orang dengan cara yang berbeda. Pengalaman stres kerja dapat menyebabkan perilaku yang tidak biasa dan disfungsional di tempat kerja dan memberikan kontribusi untuk kesehatan fisik dan mental yang buruk. Dalam kasus yang ekstrim, stress jangka panjang atau peristiwa traumatis di tempat kerja dapat menyebabkan masalah psikologis dan menjadi konduktif untuk gangguan kejiwaan yang mengakibatkan absen dari pekerjaan dan mencegah para pekerja untuk dapat bekerja lagi.

Saat sedang stres, orang merasa sulit untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan non-kerja. Pada saat yang sama, mereka mungkin terlibat dalam kegiatan yang tidak sehat, seperti merokok,



minum, dan penyalahgunakan narkoba. Stres juga dapat mempengaruhi sistem kekebalan tubuh, mempengaruhi kemampuan orang untuk melawan infeksi.

Hal yang dapat terjadi saat dipengaruhi oleh stres kerja yaitu, menjadi semakin tertekan dan mudah tersinggung, menjadi tidak dapat bersantai atau berkonsentrasi, mengalami kesulitan berpikir logis dan membuat keputusan, kurang menikmati pekerjaan dan merasa kurang berkomitmen untuk itu, merasa lelah, tertekan, cemas, mengalami kesulitan tidur, dan pengalaman masalah fisik yang serius, seperti: penyakit jantung, gangguan sistem pencernaan, peningkatan tekanan darah, sakit kepala, gangguan muskuloskeletal (seperti nyeri punggung dan gangguan ekstremitas atas) (Leka, dkk., 2003)

Menurut Cox (2002) dalam Rachman (2017) dampak stres memiliki 5 kategori, yaitu:

a) Dampak Subjektif

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, hilangnya kesabaran, perasaan dikucilkan dan merasa kesepian.

b) Dampak Perilaku

Stres yang dialami pekerja akan berdampak pada perilaku dari pekerja itu sendiri dalam bekerja yang diantaranya mudah emosi dan perilaku impulsif, makan yang berlebihan dan merokok yang berlebihan.



c) Dampak Kognitif

Ketidakmampuan mengambil keputusan dengan baik, tingkat konsentrasi yang menurun, kurang perhatian, sangat peka terhadap kritik, dan hambatan mental.

d) Dampak Fisiologis

Tekanan darah yang tinggi, denyut jantung meningkat, mulut kering, mudah berkeringat, bola mata yang melebar, dan tubuh panas dingin.

e) Dampak Organisasi

Produktivitas kerja menurun, merasa terasingkan dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Kelima kategori dampak tersebut tidak mencakup seluruhnya dan hanya mewakili beberapa dampak potensial yang dapat dikaitkan dengan pengaruh terhadap stres.

5. Pencegahan Stres

Menurut Levi (1984) dalam Rachman (2017) upaya pencegahan terhadap stres kerja dapat dilakukan dengan cara, yaitu:

- a) Adanya peraturan tentang identifikasi bahaya kerja di lingkungan kerja perusahaan, termasuk identifikasi terhadap psikososial kerja.
- b) Program *Healthy Life Style* antara lain tidak minum minuman yang beralkohol, tidak merokok, melakukan diet yang sehat, olahraga, *refreshing*, dan lain-lain.



- c) Memberikan kesempatan pada karyawan untuk memikirkan dan menentukan cara dan peralatan kerjanya, memiliki wewenang untuk menghentikan pekerjaan bila berpotensi bahaya.
- d) Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan keterampilannya.
- e) Desain kerja yang memungkinkan berlangsungnya interaksi sosial dengan baik, memberi kesempatan pada pekerja untuk menentukan variasi tempat kerja, seperti dekorasi ruang kerja, adanya music, dan lain-lain untuk menghindari kejenuhan.
- f) Pendidikan dan pelatihan bagi pekerja.
- g) Sistem penggajian tetap dan tidak menggunakan system upah harian.

C. Tinjauan Umum tentang Umur

Menurut Nuswantari (1998) dalam Daniawati (2013), umur dapat didefinisikan sebagai lamanya keberadaan seseorang yang diukur dalam satuan waktu dipandang dari segi kronologik, individu normal yang memperlihatkan derajat perkembangan anatomis dan fisiologik sama. Menurut Hoetomo (2005) dalam Rachman (2017) berdasarkan Kamus Bahasa Indonesia mengatakan bahwa umur merupakan lama waktu hidup sejak dilahirkan.

Umur berhubungan dengan pandangan berdasarkan toleransi individu terhadap stres dan sumber stres yang paling berpengaruh. Seseorang yang memiliki umur dalam kategori dewasa, biasanya mereka akan lebih bisa

control stres dibanding dengan umur yang masih dalam kategori anak-anak
usia lanjut, dengan kata lain dapat diartikan jika orang dewasa biasanya



memiliki kemampuan untuk dapat mengontrol stres dengan lebih baik (Ansori dan Martiana, 2017).

Umur menjadi salah satu faktor yang bisa menyebabkan seorang karyawan mengalami stres akibat kerja, yaitu semakin tua umur pekerja dapat menyebabkan kemungkinan rendahnya untuk mengalami stres kerja karena pekerja dengan umur yang sudah tua akan memiliki kematangan untuk kondisi kesehatan mentalnya. Menurut Akbar dan Akhter (2011) dalam Aprianti dan Surono (2018) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki umur lebih muda dapat mengalami stres dibandingkan dengan yang memiliki umur lebih tua.

Umur merupakan rentang kehidupan yang diukur dengan tahun. Umur merupakan lamanya hidup dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan. Umur adalah karakter individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai saat berulang tahun. Adapun jenis perhitungan umur atau usia yang terdiri dari:

1. Umur Kronologis adalah usia yang dihitung mulai dari saat kelahiran seseorang sampai dengan waktu perhitungan usia.
2. Umur Mental adalah usia yang dihitung berdasarkan taraf kemampuan mental seseorang. Misalnya, seorang anak secara kronologis berusia empat tahun, tetapi masih merangkak dan belum bisa berbicara dengan kalimat lengkap dan menunjukkan kemampuan yang sebanding dengan anak yang berusia satu tahun maka, dapat dikatakan usia mental anak tersebut adalah satu tahun (Hardiwinoto, 2011 dalam Santika, 2015).

Umur Biologis adalah usia yang dihitung berdasarkan kematangan biologis yang dimiliki oleh seseorang.



Kategori umur menurut Depkes. RI (2009) dalam Santika (2015)

No.	Kategori Umur	Umur/Usia
1.	Masa Balita	0 – 5 tahun
2.	Masa Kanak-Kanak	5 – 11 tahun
3.	Masa Remaja Awal	12 – 16 tahun
4.	Masa Remaja Akhir	17 – 25 tahun
5.	Masa Dewasa Awal	26 – 35 tahun
6.	Masa Dewasa Akhir	35 – 45 tahun
7.	Masa Lansia Awal	46 – 55 tahun
8.	Masa Lansia Akhir	56 – 65 tahun
9.	Masa Manula	65 – sampai ke atas

Menurut dari hasil penelitian Irkhani (2015), menyatakan bahwa hubungan umur dengan stres kerja memiliki sifat yang berlawanan arah, artinya yang menunjukkan bahwa responden yang memiliki rentang umur 41-60 tahun sebagian besar mengalami stres sedang yang jika dibandingkan dengan responden yang memiliki umur 21-40 tahun lebih banyak mengalami stres yang tinggi. Adapun pendapat yang berbeda dari Anoraga (1998) dalam Irkhani (2015) yang menyatakan bahwa semakin tua seseorang maka ia akan semakin rentan mengalami stres karena semakin kompleksnya permasalahan yang dialami. Adanya pandangan tersebut terjadi karena ditemukan perbedaan karakteristik responden. Responden dalam penelitian tersebut membutuhkan jam kerja tinggi yang berhubungan dengan umur responden untuk dapat menanggulangi stres kerja karena perbedaan cara kerja dengan pekerja lainnya.

D. Tinjauan Umum tentang Jenis Kelamin

Jenis kelamin atau dengan kata lain *Gender* yang berasal dari bahasa latin yaitu *genus*, yang mempunyai arti tipe atau jenis. Berdasarkan dalam bahasa s, gender memiliki arti yaitu jenis kelamin atau jenis kelamin laki-laki dan puan. Secara Etimologi, gender merupakan perbedaan yang tampak antara



laki-laki dan perempuan, dari nilai dan tingkah laku. Berdasarkan “*woman studies encyclopedia*” menjelaskan bahwa gender merupakan suatu konsep kultural, dan berupaya membuat perbedaan (*distinction*) dalam hal peran, tingkah laku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.

Jenis kelamin adalah salah satu faktor yang dapat menimbulkan stres di tempat kerja. Menurut ILO (2001) dalam Rachman (2017), perempuan lebih berisiko untuk dapat mengalami stres yang bisa menimbulkan penyakit akibat stres serta tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan perempuan rentan dalam mengalami stres kerja, yaitu:

1. Perempuan kebanyakan yang memiliki peran dalam merawat keluarga sehingga total beban kerja perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki.
2. Perempuan sebagian besar dalam tingkatan untuk mengontrol pekerjaan cenderung rendah karena menempati jabatan dibawah laki-laki.
3. Perempuan yang menduduki jabatan penting semakin banyak.
4. Perempuan yang bekerja pada tingkat stres kerja yang tinggi semakin banyak.
5. Diskriminasi dan terjadinya ketidakadilan dari posisi yang lebih senior.
6. Respon terhadap stres cenderung berbeda antara perempuan dan laki-laki.

Menurut Wichert (2002) dalam Rachman (2017) mengatakan bahwa laki-

cenderung mengatasi stres yang dialami dengan melakukan perubahan
tu seperti, merokok, minum alkohol, serta obat-obatan. Perempuan dalam



mengatasi stres cenderung melakukan perubahan secara emosional. Berdasarkan dari cara mengatasi stres, laki-laki cenderung mengalami penurunan kualitas kesehatan secara fisik, sedangkan perempuan cenderung mengalami penurunan kualitas kesehatan secara psikologis.

E. Tinjauan Umum tentang Status Pernikahan

Status pernikahan adalah status yang dimiliki oleh seseorang sebagai penduduk suatu negara yang termasuk dalam golongan berdasarkan ikatan pernikahan. Status pernikahan yang diakui oleh pemerintah Indonesia terbagi menjadi empat golongan, yaitu:

1. Belum kawin merupakan status seseorang yang belum pernah terikat oleh pernikahan.
2. Kawin merupakan suatu latar belakang kependudukan negara Indonesia, status kawin merupakan salah satu identitas bagi seseorang yang sudah pernah terikat dengan sebuah pernikahan baik yang tinggal bersama maupun yang telah berpisah yang dianggap secara hukum baik hukum adat, hukum negara dan hukum agama, maupun mereka yang tinggal bersama dan oleh masyarakat sekelilingnya dianggap sebagai suami istri.
3. Cerai hidup merupakan sebagian dari mereka yang telah menikah dan berpisah dengan suami ataupun istri yang telah disahkan secara hukum negara, hukum agama, dan hukum adat yang dimana dari perpisahan tersebut belum dilakukan pernikahan lagi.



4. Cerai mati merupakan sebuah pasangan yang telah menikah dan berpisah karena suami atau istri meninggal dunia dan belum melakukan pernikahan lagi Fatimah (2018).

Status pernikahan termasuk salah satu kebutuhan individu, sehingga akan menjadi prediktor baik untuk individu dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Status dalam sebuah ikatan pernikahan dapat mempengaruhi kualitas hidup, hal tersebut dikarenakan setelah menikah maka akan terjadi pembagian peran dengan pasangan, pekerjaan rumah cenderung akan menurun seiring kerjasama dengan pasangan. Sehingga fokus pada pekerjaan sebagai profesional kerja akan lebih maksimal. Adapun spekulasi dari seseorang yang diwawancarai dalam penelitian bagi pekerja perawat yang mengatakan bahwa seseorang yang telah menikah mampu mengontrol emosinya dalam menghadapi berbagai macam permasalahan baik permasalahan internal maupun permasalahan eksternal, sehingga perawat yang sudah menikah lebih tidak mudah stres dibanding yang belum menikah Rhamdani dan Wartono (2019).

F. Tinjauan Umum tentang Konflik

1. Pengertian Konflik

Konflik merupakan perbedaan pendapat yang menyimpulkan ketidaksetujuan antara satu dengan yang lainnya dalam suatu kelompok di sebuah organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau mempunyai status, tujuan,

ilai-nilai, sudut pandang yang berbeda-beda. Berdasarkan dari berbagai pernyataan, ada juga teori yang menanggapi bahwa konflik merupakan



sesuatu yang dapat merusak tujuan-tujuan, kepentingan-kepentingan, dan kepribadian antar individu, antar individu dengan kelompok, antar individu dengan organisasi atau antar kelompok dengan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa konflik dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat dan sudut pandang serta terhambatnya segala urusan yang dialami oleh dua pihak tersebut (Silitonga, 2009).

Adapun konflik yang merupakan pertentangan yang terjadi antara individu dengan individu dan antara kelompok dengan kelompok.

a) Konflik Individu

Konflik individu dapat terjadi apabila seseorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang diharapkan untuk dapat teralisasi, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan melakukan lebih dari kemampuannya.

b) Konflik Kelompok

Menurut Lewis A. Coser mengatakan bahwa “Konflik baik yang bersifat antar kelompok maupun intra kelompok selalu ada ditempat orang yang hidup bersama” yang artinya dimana terdapat kehidupan bersama, disana pula ada konflik, konflik kelompok merupakan konflik yang muncul dimana terdapat kehidupan bersama yang terdiri dari orang-orang yang memiliki perbedaan watak, sikap, budaya, tujuan, dan karakter antara yang satu dengan yang lainnya.



c) Konflik Individu dengan Kelompok

Konflik individu dengan kelompok dapat terjadi karena ada salah satu individu yang merupakan seorang anggota kelompok dengan kelompok tertentu, dengan bahasa lain konflik yang melibatkan individu atau satu orang dengan kelompok yang ada disekitarnya yang ada dalam lingkungan organisasi atau dalam hal ini perusahaan.

Menurut Nurwitri Hardono (1986) dalam Silitonga (2009) dalam satu lingkungan perusahaan seorang karyawan mungkin sering atau pernah mengalami suatu konflik, entah itu dengan rekan kerja, atasan, atau dengan bawahan. Konflik seperti ini tidak bersifat merusak, tetapi jika tidak diatasi secara cepat bisa cenderung menyebabkan masalah pribadi, misalnya permusuhan pribadi yang berkepanjangan sehingga akhirnya timbul sifat yang saling menyatukan satu sama lain.

Menurut Suryani dan Yoga (2018) mengatakan bahwa pada intinya konflik kerja merupakan sebuah interaksi akibat yang terjadi antara kedua pihak atau lebih dalam lingkungan pekerjaan akibat perbedaan antara yang diharapkan oleh individu dengan kenyataan yang dihadapi. Oleh karenanya agar konflik dapat dikelola dengan benar seharusnya orang-orang yang terlibat dalam organisasi mengetahui penyebab dari terjadinya konflik.

Konflik kerja merupakan keseimbangan yang tidak sesuai antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau



kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa anggota kelompok mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik kerja dapat diartikan sebagai perilaku anggota atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang diacuhkan untuk beroposisi terhadap anggota atau karyawan yang lain (Fahmi, 2016).

2. Hubungan Konflik dengan Stres Kerja

Menurut (Muganza, 2014), sebuah konflik di tempat kerja merupakan dampak negatif dalam sebuah organisasi, yang dimana dapat menimbulkan stres kerja berupa hubungan yang tidak harmonis, produktivitas menurun, ketidakamanan pekerjaan, pemborosan waktu kerja dan sumber daya, menurunnya semangat kerja, hilangnya komitmen untuk bekerja, meningkatnya pengunduran diri, cedera moral, ketidakhadiran yang tidak beralasan, dan efek hukum. Dalam sebuah konflik juga dapat memberikan dampak positif yakni pertumbuhan organisasi dan sebagai penguatan hubungan antar tim kerja atau individu didalamnya. Hal ini dapat diketahui bahwa peran konflik bisa dikatakan positif dan negatif adalah tergantung dari bagaimana kita mengelola dan menegosiasikan tantangan dan rintangan yang dihadapi, mempengaruhi, memperkuat, atau berdamai terhadap konflik yang dihadapi tersebut.

Konflik dalam suatu perusahaan dapat terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan anggota atau kelompok yang lebih besar. Menghadapi orang yang mempunyai pandangan yang berbeda, sering berpotensi terjadinya pergesekan, sakit hati, dan lain-



lain. Konflik juga dapat berakibat stres yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, tujuan serta kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Stres atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak buruk terhadap kepuasan kerjanya. Manusia sebagai karyawan dalam suatu organisasi harus dapat mengatasi stres, baik melalui pihak lain maupun dari diri sendiri. Karyawan yang mengalami stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi dirinya, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Fahmi, 2016).

G. Tinjauan Umum tentang Hubungan Karyawan ATC dengan Stres Kerja

Menurut penelitian Rofi'a, dkk., (2019) berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan dalam waktu satu jam, pekerja harus memastikan 33 buah pesawat masuk dalam radar yang telah ditentukan dan memberi pengarahannya hingga pesawat tersebut selesai melakukan tugasnya. Salah satu pekerja memberi informasi jika tingkat stres kerja semakin meningkat apabila berada pada musim hujan. Selain itu, salah satu karyawan *Air Traffic Controller* (ATC) pernah ditemukan mengalami stres kerja saat melakukan tugas dan karyawan tersebut kebingungan serta mengalami hilangnya kecakapan

antara sehingga tugas tersebut langsung digantikan oleh rekan kerja pekerja tidak terjadi risiko kecelakaan dalam penerbangan. Upaya dalam



mewujudkan keselamatan penerbangan, maka perlu diketahui terutama risiko bahaya yang disebabkan oleh kelalaian manusia. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap stres kerja pada pekerja *Air Traffic Controller* (ATC). Sehingga dapat memberikan informasi dan mengantisipasi agar tidak mempengaruhi keselamatan penerbangan di Indonesia.

Kepadatan lalu lintas udara menuntut para pekerja yang terlibat dalam dunia penerbangan untuk dapat bekerja lebih. *Air Traffic Controller* dituntut untuk mampu melakukan pekerjaan dengan sempurna tanpa ada cacat sedikitpun. Berdasarkan Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil (PKPS) bagian 170 tentang lalu lintas udara, *Air Traffic Controller* dapat bekerja dengan tugas pokok pelayanan lalu lintas udara, yakni bertugas untuk mengatur pergerakan pesawat yang sedang mengudara, akan terbang maupun mendarat. Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil (PKPS) bagian 170 menjelaskan bahwa tugas *Air Traffic Controller* ialah untuk mencegah tabrakan pesawat, mempercepat dan mempertahankan pergerakan pesawat, memberi saran dan informasi yang berguna bagi keselamatan dan efisiensi lalu lintas serta memberitahukan kepada pihak yang berwenang terhadap pencairan atau evakuasi terhadap kecelakaan udara yang terjadi (Witjaksono, 2017).

Menurut data PT Angkasa Pura I, pada tahun 2017 pergerakan pesawat meningkat 3,5% jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Pergerakan

at tertinggi terdapat pada Bandar Udara Internasional Juanda atau naik jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Menurut Saleh (2018),



semakin padat arus lalu lintas di udara maka semakin banyak dibutuhkan konsentrasi serta tanggung jawab yang tinggi. Hal ini menjadikan pekerja ATC memiliki potensi terjadinya stres kerja.



H. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

: Hurrel dan McLaney (1988) dalam Rachman (2017) yang telah diolah kembali

