

**SKRIPSI**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP GANGGUAN KONSENTRASI  
DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA DI PT. ANGKASA PURA I  
(PERSERO) MAKASSAR**

**MUHAMMAD NUR ILHAM ARIFIN**

**K11171534**



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2021**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

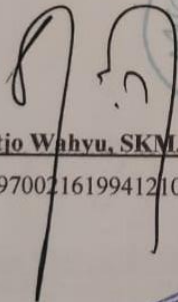
**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP GANGGUAN KONSENTRASI  
DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA DI PT. ANGKASA PURA I  
(PERSERO) MAKASSAR**

Disusun dan Diajukan Oleh

**MUHAMMAD NUR ILHAM ARIFIN  
K011171534**

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat pada  
tanggal 21 Juni 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Pembimbing Utama

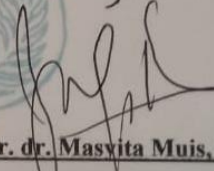


**Dr. Atjo Wahyu, SKM., M. Kes**

Nip. 197002161994121001

Menyetujui

Pembimbing Pendamping



**Dr. dr. Masyita Muis, MS**

Nip. 196909011999032002

Ketua Program Studi



**Dr. Surah, SKM., M. Kes**

Nip. 197405202002122001

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada hari Senin, 21 Juni 2021

Ketua : Dr. Atjo Wahyu, SKM., M. Kes

(.....)

Sekretaris : Dr. dr. Masyita Muis, MS

(.....)

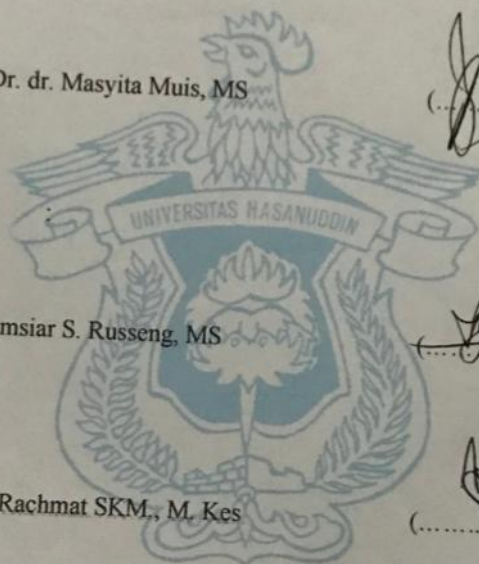
Anggota

1). Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS

(.....)

2). Muhammad Rachmat SKM., M. Kes

(.....)



## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Nur Ilham Arifin

NIM : K011171534

Fakultas : Kesehatan Masyarakat

HP : 087810157114

Email : muhnur.ilhamarifin@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul artikel “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Gangguan Konsentrasi dengan Stres Kerja Pada Pekerja di Pt. Angkasa Pura I (Persero) Makassar” benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, Mei 2021



Muhammad Nur Ilham Arifin

## RINGKASAN

Universitas Hasanuddin  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Makassar, Mei 2021

**Muhammad Nur Ilham Arifin**

**“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Gangguan Konsentrasi dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar”**

**(viii + 67 Halaman + 14 Tabel + 8 Gambar + 7 Lampiran)**

Beban kerja mental dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terjadinya gangguan konsentrasi. Beban kerja yang terus berdatangan dapat mempengaruhi kondisi Kesehatan mental pekerja sehingga sangat mungkin memicu timbulnya stres ditempat kerja. Stres yang timbul akan memberikan dampak sulitnya konsentrasi bagi pekerja sehingga pekerja akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh langsung beban kerja terhadap gangguan konsentrasi dan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap gangguan konsentrasi melalui stres pada pekerja di PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan metode observasional dengan pendekatan *cross sectional study* dengan sampel sebanyak 70 pekerja yang didapatkan melalui Teknik pengambilan sampel secara proportional random sampling. Penelitian ini dilakukan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar pada bulan April 2021. Analisis yang digunakan adalah univariat, bivariat, dan multivariat dengan menggunakan *path analysis*.

Adapun hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara beban kerja terhadap gangguan konsentrasi dengan nilai  $p = 0,02$  dan ada pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap gangguan konsentrasi melalui stres kerja karena nilai  $Z (2,03) > Z$  mutlak  $(1,96)$ .

**Jumlah Pustaka : 52**

**Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Gangguan Konsentrasi Pekerja**

## SUMMARY

Hasanuddin University  
Faculty of Public Health  
Occupational Health and Safety  
Makassar, May 2021

**Muhammad Nur Ilham Arifin**

***“The Effect of Workload on Concentration Disturbance with Work Stress in Workers at PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar”***

**(viii + 67 Pages + 14 Tables + 8 Images + 7 Attachments)**

*Mental workload and work stress have a significant influence on the occurrence of concentration disorders. The workload that keeps coming can affect the mental health condition of workers so that it is very likely to trigger stress in the workplace. The stress that arises will have an impact on the difficulty of concentration for workers so that workers will have difficulty in completing their work*

*This study aims to determine whether or not there is a direct effect of workload on concentration disorders and to determine whether or not there is an indirect effect of workload on concentration disorders through stress on workers at PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar*

*The type of research used is a quantitative study with an observational method with a cross sectional study approach with a sample of 70 workers obtained through proportional random sampling. This research was conducted at PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar in April 2021. The analysis used is univariate, bivariate, and multivariate using path analysis.*

*The results obtained indicate that there is a direct influence between workload on concentration disorders with  $p$  value = 0.02 and there is an indirect effect between workload on concentration disorders through work stress because the  $Z$  value (2.03) > absolute  $Z$  (1, 96).*

***Number of References*** : 52

***Keywords*** : ***Workload, Work Stress, Concentration Disturbance, Worker***

## **KATA PENGANTAR**

*Bismillah, Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.* Alhamdulillah, rasa syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wa ta'ala atas berkah, rahmat dan karunia-nya lah sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Gangguan Konsentrasi dengan Stres Kerja Pada Pekerja di PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar” dapat terselesaikan dengan baik. Salam serta sholawat semoga tetap tercurah kepada nabi Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa kita ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak luput dari peran orang-orang tercinta maka pada kesempatan ini perkenankanlah saya menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada orang tua saya tercinta, Ayahanda Arifin Akkas dan Ibunda Hasniawati yang jasa-jasanya tidak akan pernah bisa terbalaskan oleh apapun, kepada kakak tercinta Muh Nur Alam A yang memotivasi penulis hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Dengan segala kerendahan hati, penulis juga ingin menyampaikan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes selaku dosen pembimbing I dan Ibu dr. Masyita Muis, MS selaku dosen pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan motivasi dalam penyusunan skripsi.
2. Ibu Dr. dr. Syamsiar Russeng, MS dan Bapak Muhammad Rachmat, SKM., M. Kes. Sebagai dosen penguji atas masukan, kritik, dan sarannya untuk menyempurnakan skripsi ini.

3. Bapak Muhammad Rachmat, SKM., M. Kes selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing, memberikan arahan, serta nasehat sehingga penyusunan skripsi dapat terselesaikan.
4. Bapak Yahya Thamrin, SKM., M. Kes, MOHS., Pd.D selaku ketua jurusan dan Kak Nita selaku staf Jurusan K3 yang telah memberikan semangat dan bantuan selama menempuh pendidikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen K3 dan Seluruh Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat atas bekal ilmu pengetahuan yang telah diberikan selama di bangku kuliah.
6. Kak Ahmad, Kak Wira, Kak Lia yang telah membantu proses kelancaran peneliti melakukan penelitian di PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar.
7. Kepada seluruh karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar yang telah bersedia menjadi responden selama penelitian berlangsung.
8. Tude (Hasdar, Filza, Nada, Sacan, Uci, Rifda, Zulfa, Dwivi, Pipa, Mifta, Hanan, dan Ica) yang saling berbagi cerita, berbagi perhatian, senantiasa ada kapanpun saya butuh bantuan, dan menemani hari-hari saya selama perkuliahan.
9. Saudari Dwiyanti Vitaloka dan Afiifah yang senantiasa dengan sabar memberikan masukan dan bimbingan kepada peneliti selama penyusunan skripsi.
10. Saudari Mifta Annjasi dan Andi Hanan yang telah membersamai pengurusan persuratan hingga berkas berkas yang diperlukan selama penyelesaian skripsi dan lainnya. Terkhusus kepada Andi Hanan yang menjadi teman sepembimbingan saya dan tempat berbagi keluh kesah.



11. Saudari Annisa Putri yang telah membantu menentukan hasil analisis dari penelitian ini.
12. Teman teman seperjuangan sepembimbing penulis (Andi Hanan, Syalsya Rizkyah, Srikandi Ayu, dan Aldila Giswarani) atas segala masukan yang diberikan selama penyusunan skripsi.
13. Teman teman bios (Jihan, Irham, dan Cindy), Aice, Kak Anggra, serta Channel youtube Sahid Raharjo yang telah mengajarkan tentang SPSS.
14. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan yang tak mampu penulis sebutkan satu persatu

Kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan guna penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita. Atas perhatiannya diucapkan banyak terima kasih.

Makassar, Mei 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	11
A. Tinjauan Umum tentang Beban Kerja.....	11
B. Tinjauan Umum tentang Stres Kerja .....	15
C. Tinjauan Umum tentang Gangguan Konsentrasi .....	20
D. Tinjauan Umum tentang Angkasa Pura .....	24
E. Kerangka Teori .....	27
<b>BAB III KERANGKA KONSEP</b> .....	29
A. Dasar Pemikiran Variabel yang diteliti .....	29
B. Kerangka Konsep Penelitian .....	30
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif .....	31
D. Hipotesis Penelitian.....	33
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b> .....	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel .....	35
D. Pengumpulan Data .....	38
E. Instrumen Penelitian .....	38
F. Pengolahan dan Analisis Data .....	39
G. Penyajian Data.....	42
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	43
A. Gambaran Umum Lokasi .....	43

B. Hasil Penelitian.....	46
C. Pembahasan .....	60
D. Keterbatasan Penelitian .....	66
<b>BAB VI PENUTUP</b> .....	<b>67</b>
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 4.1</b>	Jumlah Sampel Masing masing Sub Penelitian.....	37
<b>Tabel 5.1</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur .....	46
<b>Tabel 5.2</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
<b>Tabel 5.3</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja .....	48
<b>Tabel 5.4</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Gangguan Konsentrasi .....	48
<b>Tabel 5.5</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja.....	49
<b>Tabel 5.6</b>	Pengaruh Beban Kerja dengan Gangguan Konsentrasi pada Pekerja di PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar.....	50
<b>Tabel 5.7</b>	Pengaruh Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar .....	51
<b>Tabel 5.8</b>	Pengaruh Gangguan Konsentrasi dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar.....	52
<b>Tabel 5.9</b>	Koefisien Jalur Model I Beban Kerja Terhadap Gangguan Konsentrasi .....	53
<b>Tabel 5.10</b>	Koefisien Jalur Model II Beban Gangguan Konsentrasi Terhadap Stres Kerja.....	54
<b>Tabel 5.11</b>	Hasil Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja .....	56
<b>Tabel 5.12</b>	Hasil Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Gangguan Konsentrasi .....	57
<b>Tabel 5.13</b>	Hasil Analisis Pengaruh Gangguan Konsentrasi Terhadap Stres Kerja .....	58

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b>	Kerangka Teori .....	28
<b>Gambar 3.1</b>	Kerangka Konsep .....	30
<b>Gambar 5.1</b>	Diagram Jalur Model I.....	54
<b>Gambar 5.2</b>	Diagram Jalur Model II .....	55
<b>Gambar 5.3</b>	Model Analisis Jalur Beban Kerja (X) Terhadap Stres Kerja (Z) .	56
<b>Gambar 5.4</b>	Model Analisis Jalur Beban Kerja (X) Terhadap Gangguan Konsentrasi (Y) .....	57
<b>Gambar 5.5</b>	Model Analisis Jalur Gangguan Konsentrasi (Y) Terhadap Stres Kerja (Z) .....	58
<b>Gambar 5.6</b>	Kerangka Konsep Setelah Uji Sobel Test.....	59

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap perusahaan menginginkan setiap karyawannya dapat bekerja secara maksimal menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Pekerjaan yang diberikan biasanya memiliki tenggang waktu untuk diselesaikan. Namun perusahaan biasanya tidak sadar terhadap banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Manusia memiliki peran yang aktif dan dominan terhadap serangkaian kegiatan yang ada pada organisasi. Hal itu didasarkan karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Tujuan tidak mungkin dapat terwujud apabila karyawan tidak berperan aktif didalamnya meskipun perusahaan telah memiliki alat-alat yang begitu canggihnya. Serangkaian alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan bermanfaat bagi perusahaan, apabila peran aktif karyawan tidak ada didalamnya. Karyawan sendiri sangat sulit dan kompleks untuk diatur, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak akan bisa untuk diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung (Aslihah, 2015)

Karyawan merupakan salah satu bagian yang telah menjadi aset penting terhadap perusahaan. Karyawan berperan dalam memberikan sebuah kontribusi untuk memperoleh kinerja kerja yang baik sehingga mampu ikut dalam

berkompetisi. Aspek kerja karyawan dapat dinilai dari beberapa aspek, yaitu kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam memenuhi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fachrezi & Khair, 2020).

Berbagai cara telah dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi setiap karyawannya. Hal ini dapat dilakukan misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pelatihan untuk peningkatan kemampuan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga nantinya diharapkan setiap karyawan dapat mencapai kepuasan dan berkomitmen terhadap penyelesaian kinerja yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut (Karima, 2014).

Namun terciptanya lingkungan yang kondusif bukanlah satu satunya penyebab karyawan dapat mencapai kepuasan kerja. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah beban kerja yang bisa sangat mempengaruhi karyawan pada saat bekerja.

Pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat memberikan beban kerja tersendiri bagi pelakunya. Beban kerja tersebut dapat dibedakan menjadi fisik, mental, maupun sosial. Beban kerja sendiri dapat didefinisikan sebagai bagaimana bentuk karyawan dapat menjalankan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab dan bagaimana cara mereka mengolah tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi (Kusuma & Soesatyto, 2014).

Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, pengertian beban kerja merupakan suatu beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan

dengan waktu. Setiap pekerja mampu bekerja secara sehat tanpa menempatkan dirinya dan masyarakat di sekelilingnya dalam bahaya, maka dari itu diperlukan upaya penyesuaian terhadap kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar menghasilkan produktivitas kerja yang lebih optimal.

Permendagri No. 12 Tahun 2008 beban kerja adalah suatu besaran pekerjaan yang harus dilimpahkan pada suatu jabatan atau unit organisasi yang merupakan hasil perkalian antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja seseorang telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukan. Apabila setiap karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan, maka dapat dipastikan tidak ada masalah yang muncul. Sebaliknya apabila karyawan melakukan pekerjaan di bawah standar, maka beban kerja yang diterima berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, maka estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan (Elfadhilla, 2018).

Beban kerja mental berhubungan dengan kondisi kesehatan mental seseorang di tempat kerja. Kesehatan mental yang buruk dapat memberikan dampak yang buruk pada tenaga kerja secara signifikan dan nyata, hal ini dijelaskan oleh World Economic Forum (WEF). WEF merupakan organisasi tingkat internasional yang berdiskusi tentang masalah penting yang terjadi di dunia termasuk masalah kesehatan dan lingkungan. Seseorang yang memiliki kondisi mental buruk akan cenderung mendapat stigma negatif dari lingkungan. Peran perusahaan sendiri dinilai kurang dalam memperhatikan kondisi mental karyawannya. WHO (World Health Organization) telah memperhitungkan



bahwa untuk setiap investasi \$1 bagi perawatan dan dukungan gangguan kesehatan mental pada karyawan, maka akan menghasilkan pengembalian sebesar \$4 dalam rangka peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya, apabila kesehatan mental karyawan tidak diperhatikan maka akan menimbulkan kerugian yang cukup besar bagi perusahaan. WHO (World Health Organization) memperkirakan bahwa kerugian yang diakibatkan oleh gangguan mental di tempat kerja bagi perekonomian dunia mencapai USD 1 Triliun (Rp13.500 triliun) setiap tahunnya. Oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan kondisi mental para karyawannya (Jaman & Staglin, 2019).

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan kepada para perawat IGD dalam bentuk kuesioner, hasil yang didapatkan yaitu 62.5 % perawat merasa terbebani baik secara fisik atau-pun mental dengan jadwal kerja yang telah diterapkan, bentuk dari beban mental dan fisik yang dirasakan seperti perasaan mudah lelah, berkurangnya konsentrasi dan tekanan pada saat memberikan penanganan yang bersifat spontan, 62.5 % merasakan keluhan gangguan pola tidur selama jadwal kerja diterapkan (Rahadhi & Sriyanto, 2016).

Selain hal tersebut, karyawan juga sering dihadapkan kepada berbagai masalah di perusahaan. Masalah masalah ini kemudian akan menjadi penyebab karyawan mengalami stres. Terjadinya rasa tegang pada syaraf bukan menjadi satu satunya tanda terjadinya stres pada karyawan. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya stres di tempat kerja. Apabila pekerjaan tersebut diluar batas kemampuan maka akan timbul

suatu tekanan yang dirasakan pada karyawan tersebut (Kusuma & Soesatyo, 2014).

Penelitian lain dilakukan pada kantor PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan dengan populasi pada penelitian sebanyak 80 orang karyawan. Untuk itu jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 80 sampel. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Pada PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan, terdapat beban kerja yang berlebihan karena ada gangguan pada jaringan yang dapat terjadi kapan saja. Hal tersebut dapat dianggap tekanan bagi karyawan, sehingga dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan stres dalam menghadapi tugas dan pekerjaan (Hatmawan, 2015).

Stres kerja merupakan sumber atau *stressor* kerja yang dapat menjadi munculnya reaksi individu seperti reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. WHO menyatakan bahwa stres merupakan epidemi yang mampu menyebar ke seluruh dunia. Laporan PBB menamai stres kerja sebagai “penyakit abad 20”. *The American Institute of Stress* menyatakan bahwa serangkaian penyakit yang berhubungan dengan stres mampu menyebabkan kerugian ekonomi Negara Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar per tahun. Berdasarkan data WHO pada tahun 2014, diketahui bahwa penyakit akibat kerja yang paling banyak dialami adalah depresi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Labour Force Survey* ditahun yang sama ditemukan ada sebesar 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus pada setiap

100.000 pekerja. Sebesar 35% stres akibat kerja memiliki akibat yang fatal dan diperkirakan hilangnya hari kerja sebesar 43%. (Rahmadanti, 2019).

Suma'mur (2009), mengatakan stres kerja adalah sebuah komponen fisik dan psikis seseorang yang akan terjadi secara terus menerus dan dapat mengakibatkan seseorang merasakan stres berat. Selanjutnya disebutkan beberapa faktor-faktor yang tercakup di dalam psikososial yaitu, tuntutan di tempat kerja, seperti seseorang mampu tidak memperlihatkan emosi yang berhubungan dengan pengendalian diri terhadap suatu emosi ketika berada di tempat kerja, organisasi kerja dan konten pekerjaan, hubungan interpersonal dan kepemimpinan seperti, bekerja antar muka individu seperti seseorang mendapat dukungan dari keluarga, nilai-nilai di level tempat kerja, kesehatan dan kesejahteraan, kepribadian dan perilaku ofensif (Suma'mur, 2009).

Tingkat konsentrasi yang baik juga merupakan hal penting yang harus dimiliki pekerja pada saat melakukan pekerjaan. Namun konsentrasi sangat mudah terganggu. Adanya beban kerja berlebih dan stress kerja yang dialami pekerja akan sangat mempengaruhi pekerja untuk melakukan konsentrasi.

Konsentrasi adalah suatu kemampuan untuk memfokuskan pikiran terhadap suatu hal. Ketika seseorang sedang berkonsentrasi, maka fokusnya hanya target utama dalam konsentrasi tersebut. Sedangkan gangguan konsentrasi adalah hal-hal yang berkaitan dengan penyebab seseorang mengalami penurunan konsentrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang baik pada saat melakukan pekerjaan dapat memberikan kepuasan yang tinggi. Hal tersebut tentunya akan memberikan dampak baik kepada karyawan maupun perusahaan tempat bekerja.

Salah satu penyebab terganggunya konsentrasi kerja adalah kurangnya tidur atau istirahat (Rosdiana, 2019).

Terjadinya gangguan pada konsentrasi yang menyebabkan hilangnya konsentrasi pada saat melakukan aktivitas kerja dapat menimbulkan dampak yang cukup besar seperti salah memasukkan data kedalam laporan yang akan dikumpulkan, selain itu dapat menyebabkan kecelakaan kerja apabila ada pekerjaan dilapangan. Kecelakaan kerja yang terjadi akan sangat merugikan terhadap kedua belah pihak, baik pada individu atau-pun perusahaan tempat kerja. Kerugian yang terjadi akibat kecelakaan kerja tersebut dapat dapat berupa *financial* maupun *non financial* seperti hilangnya pekerjaan tidak berfungsinya salah satu anggota badan atau panca indra sampai pada kematian pada tenaga kerja. Sedangkan pada perusahaan dapat berdampak pada terhambatnya aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang lain disebabkan oleh masalah hukum yang berjalan. Sehingga produktivitas para karyawan dapat ikut menurun (Rosdiana, 2019).

Ratusan juta tenaga kerja di seluruh dunia merasakan kondisi tidak nyaman yang dapat berdampak pada gangguan kesehatan pada saat bekerja. Menurut ILO pada tahun 2018 setiap tahun terjadi 1,1 juta kematian yang penyebabnya adalah penyakit atau disebabkan oleh pekerja. Sekitar 300.000 kematian terjadi dari 250 juta kecelakaan kerja, sisanya diakibatkan oleh penyakit akibat kerja , yaitu sekitar 160 juta penyakit yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan di setiap tahunnya (Kemala, 2018).

Sebuah survei awal dilakukan oleh peneliti terhadap 10 orang pekerja

pengguna komputer di PT. Telekomunikasi Witel Medan. Peneliti menggunakan metode wawancara dan menunjukkan bahwa ada 2 orang pekerja pengguna komputer yang dinilai memiliki konsentrasi yang baik pada saat melakukan pekerjaan sehingga tidak mengalami gejala stres kerja, tidak keberatan dengan adanya jam kerja yang berlebih dan tidak merasa Lelah pada saat bekerja. Sedangkan 8 orang pekerja lainnya diketahui memiliki konsentrasi yang rendah. Setelah ditelusuri pekerja pengguna komputer memiliki konsentrasi rendah disebabkan oleh jam kerja yang telah melebihi 8 jam, kelelahan kerja yang disebabkan karena sebelum memulai melakukan pekerjaan mereka sudah merasa lelah, sulit tidur, mudah mengantuk, dan adanya gangguan penglihatan saat bekerja. Stres kerja yang disebabkan karena mudah marah, sensitif, merasa jenuh dan tidak bersemangat saat bekerja (Rosdiana, 2019).

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh beban kerja terhadap gangguan konsentrasi dengan stres kerja pada pekerja di PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar.

PT. Angkasa Pura I (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang telah mengelolah 13 (tiga belas) bandara di Indonesia dan salah satunya yaitu Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar di Sulawesi Selatan yang bertaraf internasional. Kegiatan yang dilakukan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar sebagian besar dikerjakan di depan komputer. Adapun jenis pekerjaan yang dilakukan seperti membuat laporan, proses pembayaran terkait dengan badan usaha di wilayah bandara, memasukkan data hasil pengecekan wilayah bandara, dan lain sebagainya.

Selain itu PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar sebagai kantor cabang yang mengelola bandara Sultan Hasanuddin turut memiliki peran dalam tercapainya *zero accident* sehingga kondisi para pekerja sangat perlu diperhatikan.

Hasil observasi awal yang dilakukan pada pekerja di PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar, pekerja mulai bekerja dari pukul 08.00 – 17.00 dengan waktu istirahat selama 1 jam. Didapatkan bahwa karyawan merasa terganggu dan tidak fokus pada saat melakukan pekerjaan disebabkan oleh karyawan lain yang mengobrol di-jam kerja. Sehingga hal tersebut dapat menjadi pemicu timbulnya stres kerja.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Gangguan Konsentrasi pada Pekerja di PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar?
- b. Apakah ada pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap Gangguan Konsentrasi melalui Stres Kerja pada Pekerja di PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap gangguan konsentrasi dengan stres kerja pada pekerja di PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar

## **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh langsung beban kerja terhadap gangguan konsentrasi pada pekerja di PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar
- b. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap gangguan konsentrasi melalui stres kerja pada pekerja di PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada:

### **1. Peneliti**

Hasil penelitian ini digunakan sebagai sarana untuk melatih berpikir sistematis dalam menganalisis dan memberikan solusi suatu masalah.

### **2. Mahasiswa**

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh beban kerja terhadap gangguan konsentrasi dengan stres kerja
- b. Mampu melakukan suatu analisis pada pengaruh beban kerja terhadap gangguan konsentrasi dengan stres kerja

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum tentang Beban Kerja**

##### **1. Definisi Beban Kerja**

Beban kerja dapat diartikan sebagai besarnya pekerjaan yang dilimpahkan kepada pekerja dalam rentang waktu tertentu. Beban kerja diatur dalam Permendagri No. 12 tahun 2008 Pasal 1 yang menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu tuntutan tugas yang diterima oleh organisasi dan didapatkan dengan hasil perkalian antara volume kerja dengan norma waktu.

Menurut Kepmenpan No. 75 Tahun 2004 adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu, sedangkan menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, pengertian beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja mampu bekerja secara sehat tanpa menempatkan dirinya dan masyarakat di sekelilingnya dalam bahaya, maka dari itu diperlukan upaya penyesuaian terhadap kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar menghasilkan produktivitas kerja yang lebih optimal.

Pada organisasi, reaksi orang terhadap beban kerja dapat berbeda-beda. Beberapa orang dapat menangani jauh lebih baik sementara yang lain merasa menderita dalam kehancuran konsekuensi. Sama seperti beban kerja ya



berbeda terhadap fungsi individu, beban kerja juga dapat berbeda terhadap fungsi jenis pekerjaan. Beberapa pekerjaan, secara inheren lebih banyak memuat pekerjaan daripada yang lain. Semua ketegangan stres hubungan memiliki dampak yang jelas pada organisasi dan industri (Shah, dkk. 2011).

Beban Kerja sendiri dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu:

a. Beban Kerja Mental

Beban kerja mental adalah kondisi kerja dimana informasi yang masih harus diproses di dalam otak. Kerja mental meliputi kerja otak dalam pengertian sempit dan pemrosesan informasi. Kerja otak dalam pengertian sempit adalah proses berfikir yang memerlukan kreatifitas, misalnya membuat mesin, membuat rencana produksi, mempelajari *file* dan menulis laporan (Mutia, 2014).

Beban kerja mental adalah suatu penilaian operator mengenai margin yang ditimbulkan dari suatu beban atensi (antara kapasitas kerja operator dan tuntutan tugas yang ada) Ketika sedang melakukan suatu tugas tertentu (Hancock dan Meshkati, 1988). Menurut (Pheasant, 1991) beban kerja mental merupakan pekerjaan dengan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan segala tuntutan pekerjaan dengan penggunaan mental yang cenderung tinggi (otak sebagai pencetus utama).

Beban kerja mental merupakan perbandingan yang hadir antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban kerja mental seseorang dalam keadaan termotivasi (Henry, 1988). Ada berbagai aspek yang dipahami orang jika ditanya mengenai beban kerja

mental antara lain: jumlah pekerjaan yang membebani, adanya tekanan waktu, tingkat effort, keberhasilan memenuhi tuntutan, konsekuensi psikis dan fisiologis dari tugas (Wulanyani, 2013).

#### b. Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik merupakan beban kerja yang penilaiannya berdasarkan pada kriteria fisik seseorang. Pembebanan fisik yang diperkenankan yaitu tidak melebihi 30-40% dari batas kemampuan maksimum tenaga kerja dalam waktu 8 jam kerja setiap harinya. Sebagai parameter praktis digunakan pengukuran dengan menggunakan denyut nadi yang diusahakan tidak lebih dari batas 30-40 denyut setiap menit di atas denyut pada saat sebelum melakukan pekerjaan (Muntiha, 2017).

Hadirnya kriteria tersebut mengharapakan tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan selama 8 jam kerja setiap harinya dalam 40 jam dalam seminggu. Penentuan pembebanan fisik untuk sistem kerja angkat dan angkut. Berat beban yang diperkenankan tidak boleh melebihi kapasitas pekerja yang berada di Indonesia (Muntiha, 2017).

## 2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Prihatini, 2007) beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

#### a. Faktor eksternal

- 1.) Tugas yang sifatnya fisik misalnya, stasiun kerja, tata ruang kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, hingga sikap kerja. Sedangkan tugas bersifat mental dapat digolongkan menjadi setiap pekerjaan yang

bersifat kompleks, tingkat kesulitan pekerjaan, tingkat pendidikan dan pelatihan yang telah didapatkan, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

- 2.) Organisasi kerja digolongkan sebagai masa waktu pada saat kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, adanya shift malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, adanya pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3.) Lingkungan kerja, yang dimaksudkan dari lingkungan kerja dapat berasal dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, serta lingkungan psikologis. Ketiga aspek diatas sering disebut *wring stressor*.

b. Faktor internal

Faktor internal merupakan segala faktor yang asalnya dari dalam tubuh dan disebabkan karena adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi yang dihasilkan oleh tubuh disebut *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai secara objektif ataupun subjektif. Faktor internal sendiri meliputi faktor somatis, diantaranya jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi Kesehatan. Untuk faktor psikis digolongkan menjadi beberapa faktor diantaranya motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, serta kepuasan)

## **B. Tinjauan Umum tentang Stres Kerja**

### **1. Definisi Stres**

Stres sangat umum terjadi pada setiap individu/manusia dan tanpa mengenal waktu, karena stres memiliki hubungan yang erat yang tidak menjadi bagian dari kehidupan manusia sehingga akan sangat sulit untuk dihindari. Manusia akan mulai merasakan stress Ketika dirinya tidak mampu menyesuaikan keinginannya terhadap kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada dari dalam maupun dari luar dirinya sendiri (Massie, Areros, dan Rumawas, 2018). Stres merupakan segala aksi dari tubuh manusia terhadap segala rangsangan baik berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang dapat merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada dideritanya suatu penyakit (Amir, 2019).

Menurut H. Handoko, stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Lukluk, 2011) sedangkan menurut OSHA (*Occupational Safety and Health Administration*) 2014, individu akan merasakan stres ketika terjadi ketidakseimbangan antara permintaan dengan sumber daya yang dimilikinya. Secara umum, kondisi stres merupakan gangguan yang bersifat psikologis tetapi juga berdampak pada fisiologi individu.

Stres adalah suatu keadaan yang dapat mengganggu suatu individu baik secara mental dan fisik, interaksi yang dihasilkan dari individu dengan lingkungan dan dianggap sebagai ancaman terhadap kesejahteraan individu.

Stres ini dapat dialami oleh siapa saja, baik dalam kehidupan sosial, akademik, maupun pekerjaan. Meskipun stres mampu menjadi sumber motivasi, namun stres yang berlebih justru dapat melemahkan individu (Atziza, 2015).

Stres merupakan tanggapan seseorang akibat terjadinya perubahan yang ada dilingkungan, kemudian dirasakan mengganggu dan dapat berakibat pada perasaan terancam pada dirinya baik secara fisik maupun mental. Tingkatan toleransi seseorang dapat berbeda di setiap waktunya, yaitu kemampuan untuk mengatasi atau tidak mengatasinya (Marchelia, 2014).

Menurut tingkatannya, stres dikelompokkan menjadi tiga tingkatan (Atziza, 2015), yaitu:

- a. Stres ringan merupakan suatu tingkatan stres yang paling umum terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Kondisi ini dapat membentuk individu menjadi lebih waspada dan berperan dalam proses pencegahan atas berbagai kemungkinan yang dapat terjadi. Stres ini tidak mencakup aspek fisiologik seseorang. Pada respon perilaku diketahui bahwa semangat kerja menjadi berlebihan, mengakibatkan mudah lelah dan merasa tidak bisa santai. Stres ringan tidak mengakibatkan timbulnya penyakit kecuali terus menerus dihadapi
- b. Stres sedang, pada tingkatan ini, fokus suatu individu hanya pada hal penting saat ini sehingga tidak memberikan perhatian kepada hal yang dianggap tidak penting. Respon fisiologis yang dihasilkan pada tingkat stres ini, yaitu dapat mengalami gangguan pada lambung dan usus

misalnya maag, buang air besar tidak secara teratur, timbul rasa tegang pada otot, mengalami gangguan pola tidur dan mulai terjadi gangguan siklus dan pola menstruasi. Sedangkan untuk respon perilaku cenderung sering merasa badan akan jatuh dan terasa seperti akan pingsan, dapat menghilangkan respon tanggap terhadap situasi, merasa tidak mampu dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari, dan menurunnya daya konsentrasi dan daya ingat.

- c. Stres berat, pada tahap ini lahan persepsi individu mengalami penurunan dan cenderung lebih berfokus terhadap hal-hal lain. Pada tingkat stress berat aspek fisiologik yang didapatkan bermacam macam seperti, gangguan sistem pencernaan berat, debar jantung semakin keras, sesak napas dan sekujur tubuh terasa gemetar. Pada respon psikologis didapatkan bahwa timbulnya kelelahan fisik yang semakin mendalam, munculnya perasaan takut, perasaan cemas yang semakin meningkat, serta mudah bingung dan panik.

## 2. Definisi Stres Kerja

Stres secara umum sering diartikan sebagai suatu kondisi tegang yang memberikan perasaan tidak menyenangkan, karena secara subjektif dapat membuat seseorang merasa ada terbebani. Menurut (Robbins, 2006) stres kerja karyawan adalah kondisi yang diakibatkan dengan adanya interaksi antara manusia dan pekerjaan dan dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang mendesak mereka untuk menyimpang dari fungsi normal. Sedangkan menurut (Ahmed & Ramzan, 2013), Stres adalah reaksi yang tidak diinginkan

orang-orang terhadap tekanan berat atau jenis tuntutan lain yang dibebankan kepada mereka.

Stres kerja adalah sebuah konsep yang terus menerus bertambah. Hal ini terjadi karena adanya permintaan yang banyak, sehingga potensi pekerja mengalami stres terus bertambah serta peluang dalam menghadapi ketegangan juga ikut bertambah. Stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu yaitu baik berupa tuntutan dimana individu mungkin tidak berusaha mencapai tujuannya atau persediaan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut (Marchelia, 2014).

Menurut McGrath, (1976) mendefinisikan stres kerja sebagai "suatu kondisi di mana karyawan diperlukan untuk mengerjakan tugas yang melebihi kemampuan orang tersebut, dan juga sebagai sumber daya yang diperlukan untuk mengerjakan tugas tersebut, di mana terdapat perbedaan besar antara penghargaan dan permintaan untuk memenuhi tugas (Pandey, 2020).

Stres akibat kerja adalah stress yang diakibatkan karena adanya ketidakmampuan pekerja dalam menghadapi tuntutan tugas yang dapat berakibat pada perasaan tidak nyaman saat bekerja. Sama seperti ketika melakukan pekerjaan, semua dampak dari stres kerja tersebut mampu menyebabkan terjadinya penurunan performansi, efisiensi dan produktivitas kerja tenaga kerja yang bersangkutan (Tarwaka, 2010). Risiko stres dan kesehatan di tempat kerja dapat dikategorikan sebagai konten- dan terkait

konteks sosial atau organisasi. Hal-hal yang melekat pada pekerjaan tersebut termasuk jam kerja yang panjang, beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, tugas yang sulit, menuntut atau kompleks, kurangnya istirahat, kurangnya variasi, dan kondisi kerja fisik yang buruk (ruang terbatas, suhu yang tidak nyaman, kondisi pencahayaan yang terbatas atau tidak sesuai ) (Naveed & Ramakrishna, 2016).

Stres di tempat kerja adalah sebagian besar disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, hubungan dan faktor lingkungan. Ini telah menghasilkan ketidakhadiran, gangguan emosional, tingkat rendah keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan mereka, sering kecelakaan dan konflik maka standar kinerja rendah antara karyawan dan organisasi secara keseluruhan di keduanya sektor swasta dan publik (Botwe, Keenneth, dan Masih, 2017).

Faktor-faktor penyebab terjadinya stres pada tempat kerja adalah masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, masalah perubahan pekerjaan karena perkembangan teknologi, promosi serta mutasi, masalah lain yaitu kondisi pada lingkungan kerja, serta hubungan interpersonal seperti tidak diterima di lingkungan kerja. Sejalan dengan hal tersebut (Beehr, 1995) mengatakan bahwa tekanan yang terjadi pada pekerjaan yang terus meningkat, merasa kurang bebas, adanya perasaan tidak aman akan masa depan, tugas yang terus menerus bertambah dan tuntutan psikologis terhadap pekerjaan yang merupakan faktor faktor yang dapat memicu timbulnya stres di kalangan pegawai (Amriana, 2019).



Menurut (Rosdiana, 2019) terdapat gejala-gejala yang dialami pada saat pekerja merasakan stres kerja, yaitu:

- a. Gejala psikologis, pada tahap ini pekerja akan mengalami perasaan cemas, ketegangan, emosi yang tidak terkontrol, sensitif, merasa bosan, tidak puas terhadap pekerjaan, kurangnya konsentrasi pada saat bekerja, dan merasa kurang percaya diri.
- b. Gejala fisik, gejala yang ditimbulkan berupa terjadinya peningkatan pada denyut jantung, tekanan darah, cenderung mengalami penyakit cardiovascular, mengalami masalah pada lambung, merasa mudah lelah secara fisik, sakit pada kepala serta punggung pada bagian bawah, tegang pada otot, dan merasa sulit tidur.
- c. Gejala perilaku, diantaranya sering menunda dan menghindari pekerjaan, absen dari pekerjaan, dan terjadi penurunan pada prestasi dan produktivitas pada saat kerja.

### **C. Tinjauan Umum tentang Gangguan Konsentrasi**

#### **1. Definisi Konsentrasi**

Perhatian adalah proses kesadaran yang terjadi secara langsung terhadap informasi (rangsang) yang diterima untuk mengeluarkan keputusan terhadap suatu tindakan (respons). Sedangkan konsentrasi adalah suatu kemampuan individu untuk memberikan fokus penuh pada rangsang yang sudah dipilih dengan jangka waktu tertentu. Hal ini berarti, setiap proses konsentrasi terjadi pasti akan selalu didahului dengan adanya perhatian seseorang pada satu objek yang dipilih. Berdasarkan dua pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa

disimpulkan bahwa konsentrasi adalah suatu kemampuan seseorang untuk memusatkan perhatian pada tugas tanpa terpengaruh oleh *stimuli* yang bersifat internal maupun eksternal sedangkan pelaksanaannya mengacu kepada dimensi yang luas dan pemusatan pada tugas tertentu. (Nusufi, 2016). Pusat konsentrasi terletak pada area asosiasi prefrontalis di dalam otak (Guyton, 2011).

Konsentrasi adalah suatu kemampuan untuk memfokuskan pikiran terhadap suatu hal. Ketika seseorang sedang berkonsentrasi, maka fokus objeknya hanya objek yang menjadi target utama dalam konsentrasi tersebut. Sedangkan gangguan konsentrasi adalah hal hal yang berkaitan dengan penyebab seseorang mengalami penurunan konsentrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang baik pada saat melakukan pekerjaan dapat memberikan kepuasan yang tinggi. Hal tersebut tentunya akan memberikan dampak baik kepada karyawan maupun perusahaan tempat bekerja. Salah satu penyebab terganggunya konsentrasi kerja adalah kurangnya tidur atau istirahat (Rosdiana, 2019). Konsentrasi juga dapat diartikan sebagai fokus terhadap isyarat yang relevan di lingkungan, menjaga fokus dari waktu ke waktu dan sadar akan situasi dan kinerja kesalahan (Tache, Lubis, dan Saputra, 2017).

Tanpa adanya konsentrasi, kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat memberikan hasil yang optimal. Seseorang dengan tingkat konsentrasi yang tinggi akan dapat memudahkan pekerjaan yang dikerjakan lebih cepat terselesaikan selain itu, dapat pula memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pelakunya. Namun, beberapa orang sangat sulit untuk memusatkan

pikirannya. Gangguan konsentrasi dapat dialami oleh berbagai rentang umur tanpa memandang tua maupun muda. Sedangkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan konsentrasi dianggap perlu. Tanpa adanya konsentrasi pekerjaan yang dilakukan tidak akan mudah terselesaikan dan akan menyebabkan perasaan tidak optimal (Wahyuni & Khoirotunnajunah, 2019).

## 2. Jenis Konsentrasi

Pengelompokan kemampuan konsentrasi yang paling banyak dijadikan patokan yaitu, pengelompokan milik *Sholberg and Mateer's Hierarchical attentional model* dengan komponen sebagai berikut (Setiaji, 2019)

### a. *Sustained attention*

*Sustained attention* merupakan suatu kemampuan yang digunakan untuk memberikan focus yang lama. Contohnya, petugas *air traffic controllers*, pelajar yang sedang melakukan proses pembelajaran, sopir kendaraan trayek jauh, membaca. Semua kegiatan tersebut mengharuskan seseorang untuk fokus dalam waktu yang cukup lama.

### b. *Divided attention*

Kemampuan yang digunakan untuk membagi fokus kepada dua objek pada saat yang bersamaan. *Divided attention* memaksa otak agar dapat memproses stimulus atau rangsangan baik visual maupun auditori. Visual dengan visual dan auditori dengan auditori (Salo, 2017). Beberapa aktivitas yang menggunakan konsentrasi jenis ini, diantaranya petugas parkir, petugas administrasi, maupun pelayan.

c. *Selective attention*

*Selective attention* adalah kemampuan suatu individu dalam memberikan perhatian terhadap satu objek dibanding dengan objek lain yang dirasa mengganggu. Pada jenis konsentrasi ini perhatian seseorang sering terganggu terhadap objek lainnya. Biasanya jenis konsentrasi tersebut digunakan oleh pekerja pemotong kayu.

d. *Alternative attention*

Kemampuan untuk mengubah perhatian terhadap dua atau lebih rangsangan. Jenis konsentrasi ini memiliki kaitan dengan *divided attention* karena kemampuan seseorang dalam merubah objek dipengaruhi oleh seberapa cepat orang tersebut mampu berganti fokus.

e. *Focalized attention*

*Focalized attention* adalah kemampuan seseorang untuk fokus pada satu jenis objek. Jenis konsentrasi ini sendiri merupakan salah satu jenis yang paling umum dimiliki seseorang.

3. Faktor penyebab gangguan konsentrasi

Faktor yang menyebabkan terjadinya kesulitan konsentrasi dapat dikategorikan kedalam tiga aspek, yaitu faktor eksternal, faktor psikologi, dan faktor internal (Anam, Purwadi, dan Chandra, 2017). Teori model pada perhatian yang terfokus dapat disebabkan oleh dua hal, yaitu luasnya perhatian dan arah dari perhatian tersebut. Suatu individu dapat memiliki perhatian yang meluas atau menyempit dengan arah yang dapat ke luar maupun ke dalam. Oleh karena itu, maka daya konsentrasi seseorang dapat

dipengaruhi oleh gangguan dari dalam maupun dari luar dirinya. Adapun gangguan yang muncul dari dalam diri sendiri yaitu, pada saat mulai memikirkan kejadian (kegagalan) yang baru saja berlalu, memikirkan serangkaian hasil yang ingin dicapai, merasa tercekik dan tertekan, adanya gangguan fisiologis, merasa kelelahan, dan kurangnya motivasi. Sedangkan gangguan dari luar sendiri dapat dikarenakan adanya rangsang yang dirasa mencolok, suara yang keras, dan peran gurat syaraf yang dilakukan lawan (Nusufi, 2016).

#### 4. Peningkatan konsentrasi

Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan konsentrasi antara lain dengan membuat pandangan dan pikiran hanya fokus pada satu objek tertentu, tarik napas dalam-dalam, dan melakukan lakukan ritual atau kebiasaan. Untuk mendukung hal-hal tersebut diperlukan beberapa cara antara lain pemberian kata-kata penyemangat pada diri sendiri, berusaha hindari pikiran yang bersifat negatif saat beraktivitas, lakukan rutinitas yang baik saat melakukan aktivitas, menyusun perencanaan pada saat mulai beraktivitas, melakukan monitoring kepada diri sendiri (Nusufi, 2016).

### **D. Tinjauan Umum tentang Angkasa Pura**

#### 1. Perkembangan PT. Angkasa Pura

PT Angkasa Pura I (Persero) yang kemudian disebut Angkasa Pura Airport memiliki keinginan membuat perusahaan berkelas dunia yang profesional. Angkasa Pura Airport yakin dapat memberikan yang terbaik dengan pelayanan keamanan, keselamatan, serta kenyamanan yang

berstandar internasional bagi setiap pelanggan. Sejarah Angkasa Pura Airport berawal dari kunjungan kenegaraan yang dilakukan oleh Presiden Soekarno ke Amerika Serikat, dalam kunjungan tersebut presiden melakukan pidato di depan Sidang Umum PBB (30 September 1960). Ketika tiba di Indonesia, Presiden Soekarno memberitahukan keinginannya kepada Menteri Perhubungan dan Menteri Pekerjaan Umum agar lapangan terbang di Indonesia dapat bersaing dengan lapangan terbang yang ada di Negara maju.

Kemudian diterbitkan Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1962 Tentang Pendirian Perusahaan Negara Angkasa Pura Kemayoran, dengan tugas pokok untuk memberikan kelola dan usaha untuk Pelabuhan Udara Kemayoran di Jakarta yang merupakan Bandar Udara Internasional satu-satunya pada saat itu yang menyediakan pelayanan di sektor penerbangan baik dari dalam maupun luar negeri selain dari penerbangan domestik.

Setelah dua tahun melewati masa transisi, PN Angkasa Pura Kemayoran resmi bertanggung jawab secara penuh terhadap aset dan operasional Pelabuhan Udara Kemayoran Jakarta dari pemerintah Tanggal 20 Februari 1964 itulah yang kemudian ditetapkan sebagai hari jadi Angkasa Pura Airport. Kemudian pada 17 Mei 1965, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 21 Tahun 1965 Tentang Perubahan dan Tambahan PP Nomor 33 Tahun 1962, telah terjadi perubahan pada nama PN Angkasa Pura Kemayoran menjadi PN Angkasa Pura, dengan maksud untuk membuka kemungkinan mengelola Bandar Udara lain di wilayah Indonesia.

Secara bertahap, Bandar Udara Ngurah Rai (Bali), Halim Perdanakusuma (Jakarta), Polonia (Medan), Juanda (Surabaya), Sepinggan (Balikpapan), dan Sultan Hasanuddin (Ujung Pandang), kemudian ikut bergabung dalam pengelolaan PN Angkasa Pura. Selanjutnya sesuai dengan PP Nomor 37 Tahun 1974, telah terjadi perubahan status badan hukum perusahaan menjadi Perusahaan Umum (Perum). Untuk mengelompokkan wilayah Bandar Udara, berdasarkan PP Nomor 25 Tahun 1987, nama Perum Angkasa Pura kemudian diubah menjadi Perusahaan Umum Angkasa Pura I. Hal ini sejalan dengan pembentukan Perum Angkasa Pura II yang secara khusus mengelola Bandara Soekarno – Hatta dan Bandara Halim Perdanakusuma. Kemudian, sesuai dengan PP No 5 Tahun 1992 bentuk Perum mengalami perubahan menjadi Perseroan Terbatas (PT) dan sahamnya diserahkan kepada Negara Republik Indonesia sehingga namanya menjadi PT. Angkasa Pura I (Persero). Terhitung hingga saat ini, Angkasa Pura Airport mengelola sekitar 13 (tiga belas) Bandara yang berada di kawasan tengah dan timur Indonesia.

## 2. Persebaran PT. Angkasa Pura di Indonesia

PT. Angkasa Pura terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. PT. Angkasa Pura I (Persero) merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang memberikan pelayanan lalu lintas udara dan bisnis pada bandar udara di Indonesia dengan lebih berfokus untuk memberikan pelayanan kepada wilayah Indonesia pada bagian tengah dan timur. PT. Angkasa Pura I (Persero) memberikan operasi kepada 15 bandar udara

dengan 5 anak perusahaan yaitu PT. Angkasa Pura Hotel, PT. Angkasa Pura Logistik, PT. Angkasa Pura Properti, PT. Angkasa Pura Support, dan PT. Angkasa Pura Retail.

- b. PT. Angkasa Pura II (Persero), juga merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang juga memberi pelayanan lalu lintas dan bisnis bandar udara di Indonesia dengan lebih memperhatikan wilayah Indonesia bagian barat. Untuk PT. Angkasa Pura II (Persero) bandar udara yang dioperasikan sebanyak 19 bandar udara.

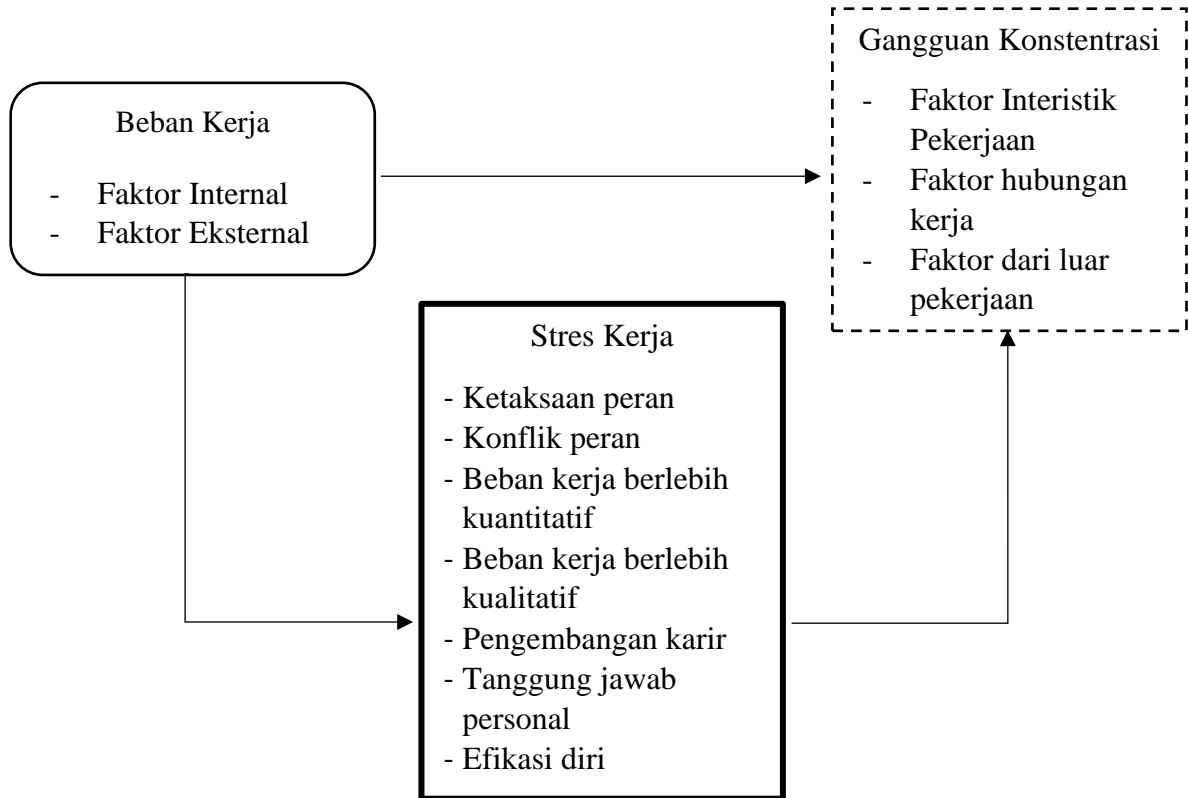
### 3. Kondisi PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar

PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar sebagai kantor cabang maka Sebagian besar pekerjaan yang dilakukan berada didalam ruangan yaitu berada didepan komputer. Adapun jenis pekerjaan yang dilakukan seperti membuat laporan, proses pembayaran terkait dengan badan usaha di wilayah bandara, memasukkan data hasil pengecekan wilayah bandara, dan lain sebagainya. Selain itu PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar sebagai kantor cabang yang mengelola bandara Sultan Hasanuddin turut memiliki peran dalam tercapainya *zero accident* sehingga kondisi para pekerja sangat perlu diperhatikan.

## **E. Kerangka Teori**

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka teori tentang pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan gangguan konsentrasi pada pekerja dapat digambarkan sebagaimana berikut:





**Gambar 2.1 Kerangka Teori**

Sumber: Modifikasi Ivancheiv Matteson (1980), Rodahl (1989), Catwright (1995), dan Greenberg (2002)