

SKRIPSI

**HUBUNGAN KEBISINGAN LALU LINTAS DAN FAKTOR INDIVIDU DENGAN
KEJADIAN STRES KERJA PADA KARYAWAN OPERATOR STASIUN
PENGISIAN BAHAN BAKAR UNTUK UMUM (SPBU)
DI KECAMATAN TAMALANREA MAKASSAR
TAHUN 2021**

IRHAMULLAH

K111 16 319



*Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

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

2021

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN KEBISINGAN LALU LINTAS DAN FAKTOR INDIVIDU
DENGAN KEJADIAN STRES KERJA PADA KARYAWAN OPERATOR
STASIUN PENGISIAN BAHAN BAKAR UNTUK UMUM (SPBU) DI
KECAMATAN TAMALANREA MAKASSAR TAHUN 2021**

Disusun dan diajukan oleh

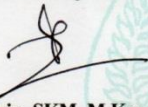
**IRHAMULLAH
K11116319**


Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 15 Juni 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan.

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Yahya Thamrin, SKM, M.Kes, MOHS, Ph.D
Nip. 19760218 200212 1 003


Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes
Nip. 19790816 200501 1 005

Mengetahui,
Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin



Dr. Suriah, SKM., M.Kes
Nip. 19740520 200212 2 00

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Rabu, tanggal 15 Juni 2021.

Ketua : Yahya Thamrin, SKM, M.Kes, MOHS. Ph.D (.....)

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

Anggota :

1. Awaluddin, SKM, M.Kes (.....)

2. Suci Rahmadani, SKM, M.Kes (.....)

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Irhamullah
NIM : K11116319
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

Hubungan kebisingan lalu lintas dan faktor individu dengan kejadian stres kerja pada karyawan operator stasiun pengisian bahan bakar untuk umum (SPBU) di kecamatan tamalanrea makassar tahun 2021

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa skripsi yang saya tulis ini benar benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 15 Juli 2021

Menyatakan

Irhamullah

RINGKASAN

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

IRHAMULLAH

**“HUBUNGAN KEBISINGAN LALU LINTAS DAN FAKTOR INDIVIDU
DENGAN KEJADIAN STRES KERJA PADA KARYAWAN OPERATOR
STASIUN PENGISIAN BAHAN BAKAR UNTUK UMUM (SPBU)
DI KECAMATAN TAMALANREA MAKASSAR TAHUN 2021”
(xii, 114 halaman, 12 Tabel, 3 Gambar, 5 Lampiran)**

Karyawan stasiun pengisian bahan bakar untuk umum bagian operator merupakan pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Kecamatan Tamalanrea dalam hal keperluan transportasi. Letak stasiun pengisian bahan bakar untuk umum yang berada pinggir jalan raya memudahkan karyawan untuk terpapar kebisingan dari aktivitas kendaraan yang melaju di jalan raya maupun kendaraan yang mengantri untuk melakukan proses pengisian bahan bakar sehingga menjadi masalah di lingkungan kerja ditambah dengan faktor individu seperti pendidikan, umur, masa kerja dan *shift* kerja yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kebisingan lalu lintas dan faktor individu (umur, pendidikan, masa kerja, shift kerja) dengan kejadian stres kerja pada karyawan operator stasiun pengisian bahan bakar untuk umum (SPBU) di Kecamatan Tamalanrea Makassar.

Jenis penelitian ini adalah metode analitik observasional dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPBU di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar yang berjumlah 64 orang. Analisis data menggunakan uji *chi-square*.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan kebisingan dengan stres kerja ($p=0,007$), dan terdapat hubungan karakteristik individu dengan stres kerja, umur ($p=0,026$), pendidikan ($p=0,025$), masa kerja ($p=0,003$), shift kerja ($p=0,036$).

Penelitian ini menyarankan agar pihak perusahaan melakukan upaya pengendalian kebisingan ditempat kerja dengan memberikan alat pelindung telinga kepada karyawan dan melakukan pemeriksaan kesehatan berkala pada karyawan seperti pemeriksaan pendengaran, memberikan promosi kesehatan, sosialisasi serta pelatihan agar dapat meningkatkan pengetahuan karyawan tentang pentingnya manajemen stres.

Kata kunci : Stes kerja, Kebisingan, Umur, Pendidikan, Masa kerja, *Shift* kerja, Karyawan Operator SPBU
Daftar pustaka : 89 (1983 – 2020)

SUMMARY

Hasanuddin University
Public Health Faculty
Occuputinal Health and Safety
Makassar, May 2021

IRHAMULLAH

“THE CORRELATION BETWEEN NOISE AND INDIVIDUAL FACTORS WITH WORK STRESS ON OPERATORS PUBLIC FUELING STATION (SPBU) OF TAMALANREA MAKASSAR IN 2021.”

(xii, 112 Pages, 16 Tables, 2 Pictures, 7 Attachment)

Employees of the public refueling station operator division are a job that is carried out to meet the needs of the people of Tamalanrea District in terms of transportation needs. The location of the public refueling station which is on the side of the highway makes it easier for employees to be exposed to noise from the activities of vehicles driving on the highway or vehicles queuing up to carry out the refueling process so that it becomes a problem in the work environment coupled with individual factors such as education, age, period of work and work shifts that can cause stress for employees..

The aim was to determine the correlation between traffic noise and individual factors (age, education, working period, work shift) with work stress on public fueling station (SPBU) operators in Tamalanrea Makassar

This type of research is an observational analytic method with a cross sectional approach. Sampel in this research were all of the SPBU operators in Tamalanrea Makassar, amount-64 people. Data analysis used chi-square analysis.

The results of this study indicate that there is a correlation between noise and work stress ($p = 0.007$) and there is also a correlation between individual characteristics and work stress, age ($p = 0.026$), education ($p = 0.025$), working period ($p = 0.003$), shift work ($p = 0.036$)

From the results of this research it is hoped that the company will make efforts to control noise in the workplace by providing ear protection and conducting periodic health checks on employees such as hearing checks, providing health promotion, socialization and training in order to increase employee knowledge about the importance of stress management.

Kata kunci : **Work stress, Noise, Age, Education, Years of work, Work Shift, SPBU Operators**

Daftar pustaka : **89 (1983 – 2020)**

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrohmaanirrohiim,

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil 'alamiin, puji syukur tanpa batas penulis panjatkan kepada **Allah SWT** serta rasa syukur yang tak henti-hentinya atas segala rahmat, berkah dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul **“Hubungan Kebisingan Lalu Lintas Dan Faktor Individu Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Untuk Umum (SPBU) Di Kecamatan Tamalanrea Makassar Tahun 2021”** dapat terselesaikan dengan baik. Teriring salam serta sholawat kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa kita ke alam penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

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, Anwar Haedar dan Ibunda Kudriati, saudara-saudara saya Nur Islam, Ardhiansyah, Sabri Imamy dan Ilham Pamungkas serta keluarga besar saya atas segala doa dan jasa yang tidak pernah bisa terbalaskan oleh apapun, yang tak henti-hentinya memberikan motivasi, dorongan dan doa sehingga penulis akhirnya menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

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

1. Bapak Yahya Thamrin, SKM, M. Kes, MOHS, Ph.D selaku Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin juga selaku dosen pembimbing I, dan Bapak Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M. Kes selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan motivasi serta dorongan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Dosen Penguji, Bapak Awaluddin, SKM., M.Kes, dan Ibu Suci Rahmadani, SKM, M.Kes, yang telah memberikan bimbingan, saran, arahan, sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Dr. Aminuddin Syam, SKM, M.Kes, M.Med.ED sebagai Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat, terkhusus kepada seluruh dosen Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
5. Dosen Penasehat Akademik Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes yang selalu memberikan bantuan, saran serta motivasi dalam urusan akademik.
6. Seluruh staf pegawai FKM Unhas atas segala arahan, dan bantuan yang diberikan selama penulis mengikuti pendidikan terkhusus kepada staf departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kak Nita, serta tim jurnal atas segala bantuannya.

7. Seluruh Operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Di Kecamatan Tamalanrea yang telah mengizinkan penulis meneliti di tempatnya.
8. Semua pihak yang ikut terlibat dalam proses pembuatan tugas akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu di sini.
9. Terima kasih Irhamullah, selamat.

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.

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Makassar, Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR ISTILAH	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja	11
B. Tinjauan Umum Tentang Kebisingan	26
C. Tinjauan Umum Tentang Pendidikan	34
D. Tinjauan Umum Tentang Masa Kerja.....	37
E. Tinjauan Umum Tentang Shift Kerja.....	39
F. Tinjauan Umum Tentang Operator Pompa Bensin	42
G. Kerangka Teori	45
BAB III KERANGKA KONSEP	46
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti	46
B. Kerangka Konsep.....	52
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	52
D. Hipotesisi Penelitian	56

BAB IV METODE PENELITIAN.....	59
A. Jenis Penelitian.....	59
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	59
C. Populasi dan Sampel	59
D. Pengumpulan Data	60
E. Instrumen Penelitian	60
F. Pengolahan Data	62
G. Analisis Data	63
H. Penyajian Data	64
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	65
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	65
B. Hasil Penelitian.....	66
C. Pembahasan	77
D. Keterbatasan Penelitian	90
BAB VI PENUTUP.....	92
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Kategori umur menurut Depkes RI tahun 2009	35
Tabel 5.2	Distribusi Karakteristik Karyawan Operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Kec. Tamalanrea Kota Makassar Tahun 2021.....	67
Tabel 5.3	Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Kebisingan pada Operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Kec. Tamalanrea Kota Makassar Tahun 2021	68
Tabel 5.4	Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Kec. Tamalanrea Kota Makassar Tahun 2021	69
Tabel 5.5	Distribusi Responden berdasarkan Umur pada Operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Kec. Tamalanrea Kota Makassar Tahun 2021	70
Tabel 5.6	Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja pada Operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Kec. Tamalanrea Kota Makassar Tahun 2021	70
Tabel 5.7	Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja pada Operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Kec. Tamalanrea Kota Makassar Tahun 2021	71
Tabel 5.8	Hubungan Kebisingan dengan Stres Kerja pada Karyawan Operator SPBU Kec. Tamalanrea Kota Makassar	72
Tabel 5.9	Hubungan Pendidikan dengan Stres Kerja pada Karyawan Operator SPBU Kec. Tamalanrea Kota Makassar	73

Tabel 5.10 Hubungan Umur dengan Stres Kerja pada Karyawan Operator SPBU Kec. Tamalanrea Kota Makassar	74
Tabel 5.11 Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Operator SPBU Kec. Tamalanrea Kota Makassar	76
Tabel 5.12 Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Operator SPBU Kec. Tamalanrea Kota Makassar	77

DAFTAR GAMBAR

Nomor		Halaman
Gambar 2.1	<i>Sound Level Meter tipe Iutron SL-5868p</i>	30
Gambar 2.2	Kerangka Teori	45
Gambar 3.1	Kerangka Konsep	52

DAFTAR ISTILAH

<i>Cardiac output</i>	= <i>Cardiac output</i> atau Curah jantung adalah jumlah volume darah yang dipompa oleh ventrikel kiri jantung selama semenit.
<i>Cross sectional</i>	= Bentuk penelitian untuk mencari hubungan antar variabel
<i>Cyrcardian rhythms</i>	= Proses internal dan alami yang mengatur siklus tidur-bangun yang diulangi kira-kira setiap 24 jam.
<i>Deadline</i>	= Tenggat atau batas waktu adalah istilah yang digunakan untuk menentukan batas akhir melakukan sesuatu.
<i>Jet lag</i>	= Gangguan tidur sementara
dBA	= Desibel adalah satuan untuk mengukur intensitas suara.
Lalu lintas	= Prasarana yang diperuntukkan bagi gerak pindah Kendaraan, orang, dan/atau barang yang berupa Jalan dan fasilitas pendukung.
<i>Multiple role</i>	= Seseorang yang punya profesi berbeda, contoh sebagai guru sekaligus karyawan
<i>Occupational hazard</i>	= Bahaya pekerjaan adalah bahaya yang dialami di tempat kerja. Bahaya pekerjaan dapat mencakup berbagai jenis bahaya, termasuk bahaya kimia, bahaya biologis, bahaya psikososial, dan bahaya fisik.
<i>Refreshing</i>	= Suatu kegiatan yang bertujuan untuk menyegarkan kondisi tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh padatnya aktivitas yang menguras banyak tenaga tubuh maupun tenaga pikiran, sehingga kondisi tubuh dan pikiran menjadi lebih segar yaitu dengan cara menghibur diri
<i>Rolesender</i>	= Merupakan seseorang yang telah menjadi anggota dari organisasi dan telah memiliki pengalaman dan mengetahui peran dari focal person's dalam organisasi.
Standar Deviasi	= Rata-rata jarak penyimpangan titik-titik data diukur dari nilai rata-rata data tersebut
<i>Survey</i>	= Pengambilan sampel unit individu dari suatu populasi dan teknik terkait pengumpulan data survei, seperti pembuatan kuesioner dan metode untuk meningkatkan jumlah dan akurasi tanggapan dalam survei
<i>Total sampling</i>	= Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	
Lampiran 1	<i>Informed Consent</i>
Lampiran 2	Kuesioner Identitas Responden
Lampiran 3	Kuesioner Stres Kerja
Lampiran 4	Hasil Analisis
Lampiran 5	Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009 pasal 164 mengenai kesehatan kerja dijelaskan bahwa upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan. Untuk itu pengusaha wajib menjamin kesehatan pekerja melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan serta wajib menanggung seluruh biaya pemeliharaan kesehatan pekerja.

Setiap tempat kerja selalu mengandung berbagai potensi bahaya yang dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja atau dapat menimbulkan penyakit akibat kerja. Gangguan ini dapat berupa gangguan fisik atau psikis terhadap tenaga kerja. Gangguan psikis merupakan potensi bahaya yang sering terabaikan, padahal potensi bahaya psikis ini juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kesehatan mental pekerja. Terjadinya konflik dalam diri tenaga kerja sebagai akibat yang timbul dari gangguan psikologis apabila tidak segera diatasi akan berdampak pada timbulnya stres kerja (Tarwaka, 2008).

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 adalah sebanyak 45% karena gangguan kesehatan pada pekerja. Selain itu, faktor penyebab 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). *Survey* yang dilakukan oleh *Northwestern National Life* pada pekerja di Amerika menunjukkan bahwa 40% pekerja dilaporkan mengalami stres di tempat kerja dan seperempat pekerja menganggap pekerjaan mereka sebagai stressor paling utama dalam hidup mereka. Sedangkan menurut *survey* yang dilakukan *Yale University* menunjukkan bahwa sebanyak 29% pekerja di Amerika mengalami stres di tempat kerja (NIOSH, 1999).

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 adalah segala aksi dari tubuh manusia terhadap segala rangsangan baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada dideritanya suatu penyakit. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, semua dampak dari stres tersebut akan menjurus pada menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan (Tarwaka, 2011). Penelitian terhadap dampak stres kerja pada pekerja di Indonesia menunjukkan bahwa dampak dari stres kerja secara fisiologis, bisa hanya berupa gangguan tidur dan sakit kepala, hingga jantung koroner dan hipertensi, absenteisme dan kecelakaan kerja yang di kalangan pekerja (Fitri, 2013).

Dalam jurnal Moustaka and Constantinidis (2010) menyatakan bahwa stres kerja dapat memberikan dampak secara signifikan pada individu dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas diantaranya yaitu tidak dapat mengambil keputusan dengan baik, kurang konsentrasi dan perasaan cemas. Stres kerja juga berkontribusi langsung terhadap tingkat absensi dan penurunan prestasi kerja. Biasanya ditandai dengan pola makan yang tidak teratur, merokok, mengonsumsi alkohol dan obat-obatan (Ekaningtyas, 2016). Stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya faktor intrinsik seperti kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, stasiun kerja

yang tidak ergonomis, kerja shift, pekerjaan berisiko tinggi dan berbahaya, pembebanan berlebih, pemakaian teknologi baru, dan lain sebagainya. Selain faktor dalam pekerjaan beberapa faktor lain juga dapat menyebabkan timbulnya stres seperti peran individu dalam organisasi kerja, faktor hubungan kerja, faktor pengembangan karir, faktor struktur organisasi dan suasana kerja, serta faktor lain yang berasal dari luar pekerjaan (NIOSH, 1999).

Sumber-sumber di lingkungan kerja yang dapat menimbulkan stres psikologis, yaitu ruangan kerja fisik yang kurang baik, beban kerja yang terlalu berat, tempo kerja yang terlalu cepat, pekerjaan terlalu cepat, pekerjaan terlalu sederhana, konflik peran, hubungan dengan atasan maupun teman kerja yang kurang baik serta iklim organisasi yang kurang menyenangkan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menyebabkan pekerja mudah sakit, mengalami stres psikologis dan menurunkan produktivitas kerja. Lingkungan yang kurang nyaman, misalnya panas, berisik, sirkulasi udara kurang, membuat pekerja mudah menderita stres (Anies, 2005 dalam Pradana, 2013).

Wijono (2016) berpendapat para pekerja perusahaan mempresepsikan lingkungan kerja yang bising sebagai pembangkit stres yang membahayakan. Hal serupa dikatakan oleh Ramdoner (2010) bahwa kebisingan merupakan suatu stresor yang dapat menyebabkan perubahan fisik, psikis dan tingkah laku manusia. Seperti yang diterangkan sebelumnya stres adalah salah satu dampak yang disebabkan oleh kebisingan. Kebisingan yang terus menerus

dapat menurunkan konsentrasi pekerja dan mengakibatkan stres sehingga kecelakaan kerja dapat terjadi (Anizar, 2009 dalam Prasetia, 2016).

Ivancevich & Matterson berpendapat bahwa bising yang berlebih (sekitar 80 desibel) yang berulang kali didengar, untuk jangka waktu yang lama dapat menimbulkan stres. Untuk beberapa orang yang rentan, kebisingan dapat menyebabkan rasa pusing, kantuk, sakit, tekanan darah tinggi, tegang dan stres yang diikuti dengan sakit maag, kesulitan tidur (Anizar, 2009 dalam Yusemardiansyah 2019). Kebisingan mempengaruhi dalam diri manusia dengan dua cara. Pertama, kebisingan dapat merusak pendengaran, berkisar dari ketulian dan ketulian sementara (waktu rasa untuk waktu tertentu) hingga kepekaan yang berkurang hebat terhadap frekuensi bunyi tertentu. Kedua, respons stres yang lebih umum mencakup perubahan dan ayunan suasana hati, fungsi motorik dan intelektual yang rusak serta perubahan pada perilaku dan keadaan fisik (Atkinson, 1991 dalam Sari, 2011).

Kebisingan lalu lintas menjadi sumber dominan dari kebisingan lingkungan di perkotaan. Salah satu sumber kebisingan lalu lintas antara lain berasal dari kendaraan bermotor, baik roda dua, tiga maupun roda empat, dengan sumber penyebab bising antara lain bunyi klakson saat kendaraan ingin mendahului atau minta jalan dan saat lampu lalu lintas tidak berfungsi. Gesekan mekanis antara ban dengan badan jalan pada saat pengereman mendadak dan kecepatan tinggi; suara knalpot akibat penekanan pedal gas secara berlebihan atau knalpot imitasi; tabrakan antara sesama kendaraan; frekuensi mobilitas

kendaraan baik dalam jumlah maupun kecepatan (Depkes, 1995).

Wilayah industri modern merupakan suatu tempat yang menimbulkan kebisingan. Kebisingan merupakan salah satu aspek terpenting dalam higiene industri karena kebisingan dapat mengakibatkan kerusakan pada kesehatan dan menurunnya produktivitas tenaga kerja (Anizar, 2009 dalam Prasetia, 2016). Indonesia sebagai negara berkembang dimana sedang giat membangun mengakibatkan tingkat kebisingan di kota-kota besar terus meningkat, terutama di Makassar sebagai kota terbesar dimana sumber kebisingan terbanyak berasal dari industri dan jalur pengangkutan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mirani dwi putri tahun 2004, tentang “Gambaran Kebisingan Lalulintas dan Stres Kerja Operator Pompa Bensin di SPBU X Kecamatan Medan Petisah Tahun 2004” menyimpulkan bahwa operator pompa bensin yang shift kerja pada siang hari dengan intensitas rata-rata kebisingan dilingkungan kerja SPBU 74 dB mengalami gangguan pada pendengaran dan mengalami stres kerja, sehingga mengganggu produktifitas para pekerja.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan manajer SPBU. Setiap SPBU memiliki jadwal shift yang berbeda-beda namun memiliki persamaan di jenis shiftnya yaitu shift pagi, siang, dan juga shift malam. Beberapa operator yang berjaga bertugas untuk melayani pelanggannya. Pada umumnya operator masing-masing SPBU memiliki shift jaga yang terdiri atas dua shift, shift pagi dan shift sore. Dari shift kerja tersebut ditemukan beberapa operator SPBU mengeluhkan gangguan pada pendengaran dan juga

pusing pada karyawan operator SPBU. Hal tersebut dipengaruhi oleh banyaknya pengendara yang hendak mengisi bahan bakar terutama pada jenis bahan bakar premium membuat operator SPBU pusing dengan banyaknya pengendara yang antri dan juga mengalami gangguan pada pendengaran akibat suara kendaraan yang beroperasi di jalan raya (Annisa, 2019)

Selain kebisingan, karakteristik individu pekerja seperti: umur, jenis kelamin, dan jenis kepribadian juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi timbulnya stres kerja (Fitri, 2013). Sebagian besar penelitian mengenai hubungan umur dengan stres kerja membuktikan bahwa semakin tua umur seorang pekerja maka akan semakin rendah kemungkinan menderita stres kerja. Pekerja dengan umur yang lebih tua cenderung mempunyai kondisi kesehatan mental yang lebih baik dibanding pekerja dengan usia yang lebih muda (Griffiths, 2009 dalam Saraswati, 2017).

Pendidikan pekerja memiliki pengaruh dengan terjadinya stres kerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan membuat orang tersebut memiliki pemikiran yang baik sehingga dapat memberikan respon serta tanggapan yang positif terhadap stressor yang dialami (Arif, 2017). Pekerja yang memiliki jumlah jam kerja yang lebih lama beresiko tinggi mengalami stres kerja dibandingkan dengan pekerja yang memiliki jumlah jam kerja lebih cepat (Wijono, 2006).

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam sebuah organisasi atau perusahaan perlu diketahui terkait hal-hal yang dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja pada karyawan dipengaruhi oleh

beberapa hal yakni kebisingan, pendidikan, umur, masa kerja, dan lama kerja. Untuk itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana Hubungan Kebisingan Lalu Lintas Dan Faktor Individu Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Untuk Umum (SPBU) Di Kecamatan Tamalanrea Makassar Tahun 2021.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah yang akan diteliti ialah bagaimana Hubungan Kebisingan Lalu Lintas dan Faktor Individu (Pendidikan, Umur, Masa Kerja, Lama Kerja) Dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Untuk Umum (SPBU) Di Kecamatan Tamalanrea Makassar Tahun 2021.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum Penelitian

Untuk mengetahui hubungan Hubungan Kebisingan Lalu Lintas dan Faktor Individu (Pendidikan, Umur, Masa Kerja, Lama Kerja) Dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Untuk Umum (SPBU) Di Kecamatan Tamalanrea Makassar Tahun 2021.

2. Tujuan Khusus Penelitian

- a. Untuk mengetahui hubungan kebisingan dengan kejadian stres kerja pada karyawan operator stasiun pengisian bahan bakar untuk umum (SPBU) di Kecamatan Tamalanrea Makassar.

- b. Untuk mengetahui hubungan pendidikan dengan kejadian stres kerja pada karyawan operator stasiun pengisian bahan bakar untuk umum (SPBU) di Kecamatan Tamalanrea Makassar.
- c. Untuk mengetahui hubungan umur dengan kejadian stres kerja pada karyawan operator stasiun pengisian bahan bakar untuk umum (SPBU) di Kecamatan Tamalanrea Makassar.
- d. Untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan kejadian stres kerja pada karyawan operator stasiun pengisian bahan bakar untuk umum (SPBU) di Kecamatan Tamalanrea Makassar.
- e. Untuk mengetahui hubungan shift kerja dengan kejadian stres kerja pada karyawan operator stasiun pengisian bahan bakar untuk umum (SPBU) di Kecamatan Tamalanrea Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi, bahan bacaan, sumber kajian ilmiah, yang dapat menambah wawasan pengetahuan dan sebagai sarana bagi peneliti selanjutnya di bidang kesehatan masyarakat, khususnya mengenai hubungan kebisingan lalu lintas dan faktor individu dengan kejadian stres kerja pada pekerja.

2. Manfaat Bagi Instansi

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi instansi dalam menentukan langkah-langkah yang efektif untuk mencegah dan mengatasi kejadian stres kerja bagi para

pekerjanya.

3. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang secara teoritik diperoleh di perkuliahan serta untuk meningkatkan ilmu pengetahuan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja

1. Pengertian 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.

Menurut Hariandja (2002) dalam Tanjungsari, (2011) stres berasal dari bahasa latin *Stingere*, yang digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan dan kemalangan. “Stres adalah

ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Stres juga merupakan kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa keinginan individu dan yang hasilnya dipandang untuk menjadi tidak pasti dan penting (Robbin, 2007 dalam Ridho, 2019). Kreitner, (2000) dalam Ridho, (2019) juga mendefinisikan stres sebagai suatu respon yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang.

Definisi lain stres menurut Muhammad, L (2020) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi natural dari kehidupan manusia, terkadang sering muncul ungkapan “Saya stres” “Saya terlalu stres dengan masalah keuangan” atau “Bekerja membuatku memiliki tekanan besar dalam hidupku”, dan lain sebagainya. Hal ini menjadi sulit untuk mendefinisikan stres secara langsung, karena sebab-akibat stres itu sendiri menjadi hal yang berbeda untuk orang yang berbeda. Namun, jelas bahwa sebagian besar orang mendefinisikan stres adalah perasaan negatif bukan perasaan positif.

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketidakseimbangan seorang pekerja secara psikologi yang dialami dalam menjalani pekerjaannya, yang diindikasikan oleh bentuk emosi dan tingkah laku yang lain dari pada biasanya.

2. Sumber Stres Kerja

Ada beberapa sumber stres kerja, menurut Cooper (1983) dalam Pradana (2013) antara lain sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menyebabkan pekerja mudah sakit, mengalami stres dan menurunkan produktivitas kerja. Lingkungan yang kurang nyaman misalnya kebisingan, panas, sirkulasi udara kurang, membuat pekerja mudah menderita stres.

Kebisingan merupakan lingkungan fisik kerja yang berhubungan dengan stres. Bising merupakan gelombang suara yang dirasakan sebagai gangguan, karena sifatnya yang mengganggu secara psikologik bising adalah penimbul stres (stresor). Tidak adanya kendali pada kebisingan akan menimbulkan stres jika berlangsung lama.

b. *Overload* (Beban Kerja)

Overload dapat dibedakan menjadi kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan *overload* secara kuantitatif, bila target kerja melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan, akibatnya mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi. *Overload* kualitatif, bila

pekerjaan memiliki tingkat kesulitan atau kerumitan yang tinggi.

Menurut Tarwaka, dkk., (2004) dalam Pradana (2013) faktor yang berhubungan dengan beban kerja adalah

- 1) Faktor Eksternal Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut sebagai stressor. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah: Pertama, tugas-tugas (*tasks*). Tugas ada yang bersifat fisik seperti, tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- 2) Faktor Internal Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan strain. Secara ringkas faktor internal meliputi:
 - a) Faktor somatis, yaitu jenis kelamin, usia, kondisi kesehatan.
 - b) Faktor psikis, yaitu persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dll.

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 kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, 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.

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Pekerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Menurut Stephen P. Robbins,

(2002) dalam Pradana (2013) stres dapat dikategorikan menjadi 3 faktor yaitu:

a. Faktor Lingkungan Kerja

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi juga mempengaruhi tingkat stres dalam suatu organisasi. Faktor lingkungan penyebab stres dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik Aspek-aspek lingkungan kerja fisik antara lain (1) Rancangan ruang kerja; (2) Rancangan pekerjaan; (3) Bising ditempat kerja; (4) Ventilasi yang kurang.
- 2) Lingkungan kerja psikis Beberapa lingkungan kerja psikis yang dapat menyebabkan stres antara lain (1) beban kerja fisik yang berlebihan; (2) Waktu yang terbatas dalam menyelesaikan tugas; (3) ketidakjelasan peran; (4) perselisihan antar pribadi maupun kelompok.

b. Faktor Individual

Mencakup faktor-faktor kehidupan pribadi pekerja terutama adalah isu keluarga, masalah ekonomi, dan karakteristik kepribadian yang intern. Ada beberapa faktor individual antara lain:

1) Pendidikan

Dalam dunia kerja, pendidikan pekerja memiliki

pengaruh terhadap terjadinya stres kerja. Dalam penelitian ini, pendidikan pekerja yang paling banyak adalah S1 yaitu sebesar 46,9%. Secara konsep, semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan membuat orang tersebut memiliki pemikiran yang baik sehingga dapat memberikan respon serta tanggapan yang positif terhadap stressor yang dialami (Arif, 2017).

Pendidikan akan mempengaruhi dari kemampuan coping stres pekerja. Coping stres diartikan sebagai upaya yang dilakukan seseorang dalam bentuk perilaku maupun kognitif untuk mengendalikan tekanan yang melebihi kemampuan baik dari internal maupun eksternal, sehingga seseorang dapat menemukan jalan keluar atas masalah atau stressor yang dialami dan mengurangi stres yang timbul (Utaminingtias, 2016).

2) Umur

Menurut Depkes RI (1995), menyebutkan bahwa usia produktif adalah antara 18-40 tahun. Semakin tua usia seseorang, semakin kecil kemungkinan keluar dari pekerjaan. Faber dalam artikel Jacinta F. Rini (2002) menyatakan tenaga kerja < 40 tahun paling beresiko terhadap gangguan yang berhubungan dengan stres. Hal ini disebabkan karena pekerja berumur muda dipengaruhi oleh harapan yang tidak realistis

jika dibanding dengan mereka yang lebih tua.

3) Shift Kerja.

Suma'mur, (2009) dalam Aulia, (2017) mendefinisikan bahwa, shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Penerapan shift kerja dapat terpapar berbagai resiko gangguan kesehatan, keadaan ini dikarenakan paparan shift kerja dapat mengakibatkan perubahan circadian rhythms yang dapat berkembang menjadi gangguan tidur dan kelelahan kerja (Faiz, 2014).

4. Masa Kerja

Nitisemito (dalam Kingkin, 2019) mendefinisikan senioritas atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya.

a. Faktor Lain

Faktor lain yang menjadi penyebab stres akibat kerja yaitu:

1) Faktor Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap pekerja mempunyai kelompok tugas yang harus ia selesaikan sesuai dengan aturan atau harapan dari atasannya. Namun demikian tidak selamanya pekerja berhasil dalam memainkan perannya sehingga terjadi disfunction peran. Ada dua hal yang termasuk dalam *disfunction* peran yaitu:

a) Konflik Peran

Harapan peran yang tidak konsisten menciptakan “konflik peran” bagi seseorang. Paling sedikit ada 3 macam konflik peran. Jenis pertama terjadi bila dua pengirim peran (*rolesender*) atau lebih menyampaikan harapan peran yang tidak selaras. Para pengawas garis pertama sering mengalami jenis konflik peran ini. Pimpinan mengharapkan pengawas tersebut mewakili kepentingan perusahaan, sedang para bawahannya mengharapkan berada di pihaknya dan melindungi kepentingannya.

Jenis kedua dari konflik peran terjadi bila seorang pengirim peran menyampaikan harapan peran yang

bertentangan. Misalnya, seorang bawahan didesak oleh pimpinannya menunjukkan inisiatif pada beberapa kasus tetapi memberikan teguran keras jika suatu saat menyimpang dari prosedur yang telah ditentukan. Jenis konflik yang sama terjadi bila seorang pekerja diharapkan mencapai tujuan yang bertentangan (misalnya: meningkatkan produksi dan menurunkan kesalahan bila kecepatan mempengaruhi angka kesalahan). Konflik peran jenis ketiga adalah peran beragam (*multiple role*).

Seorang mungkin menjadi anggota lebih dari satu kelompok atau menduduki lebih dari satu posisi dalam organisasi. Perilaku yang dituntut untuk peran yang lain. Misalnya, jika seseorang bertanggung jawab untuk melaksanakan suatu fungsi dan untuk mengawasi pelaksanaan kerja dirinya, ia akan mengalami konflik peran dan mungkin sekali tidak menjalankan peran yang kedua sepenuhnya. Dalam jenis ini juga termasuk peran yang kedua diluar organisasi. Misalnya: seorang pejabat kontrak dapat menjadi seorang partner pejabat kontrak dari perusahaan yang sedang mengadakan penawaran kontrak dimana ia diharapkan menentukan secara obyektif.

b) Ketaksaan Peran (*Role Ambiguity*)

Ketaksaan peran dirasakan jika seorang pekerja

tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melakukan tugasnya, tidak mengerti atau tidak dapat merealisasi harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

2) Faktor Hubungan Kerja (*Interpersonal*)

Hubungan baik antar pekerja di tempat kerja merupakan faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi. Hubungan kerja yang tidak baik terlihat dengan gejala-gejala seperti kepercayaan yang rendah, taraf pemberian support yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah pada komunikasi antarpribadi yang tidak sesuai dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan kerja yang rendah, penurunan kondisi kesehatan, dan rasa tertekan oleh atasan atau rekan kerjanya.

3) Faktor Pengembangan Karier

Everly dan Girdano menganggap bahwa untuk mencapai kepuasan kerja dan mencegah timbulnya frustrasi pada pekerja, perlu diperhatikan tiga unsur penting dalam pengembangan karier, yaitu:

- a) Peluang untuk menggunakan keterampilan sepenuhnya.
- b) Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.

c) Penyuluhan karier untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karier.

4) Faktor Struktur dan Iklim Organisasi

Bagaimana para pekerja mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan, dan iklim organisasi merupakan hal penting dalam memahami sumber stres potensial sebagai hasil dari keberadaan mereka dalam organisasi. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi ini. Faktor penyebab stres yang ditemukan dalam kategori ini terpusat pada sejauh mana pekerja terlibat, berperan serta dan pada *support social*.

5) Faktor Tuntutan dari Luar Organisasi atau Pekerjaan

Isu tentang keluarga, konflik keluarga, kesulitan keuangan dan keyakinan pribadi dengan organisasi yang bertentangan dapat memberikan tekanan pada individu dalam bekerja, sebagaimana halnya stres kerja dapat menimbulkan dampak negatif pada kehidupan pribadi dan keluarga. Namun demikian, perlu diketahui bahwa peristiwa kehidupan pribadi dapat meringankan dampak dari akibat stres kerja dan *support social* dapat berfungsi sebagai “bantalan penahan” stres (Ashar Sunyoto M 2008 dalam Irwan 2015).

5. Dampak Stres Kerja

Menurut Gibson dkk (1996) dalam Septiano (2010)

menyatakan bahwa dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja diantaranya memotivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. 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.

6. Pencegahan dan Pengendalian Stres Kerja

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 musik, dan lain-lain untuk menghindari kejenuhan.

- f) Pendidikan dan pelatihan bagi pekerja.
- g) Sistem penggajian tetap dan tidak menggunakan sistem upah harian.

B. Tinjauan Umum Tentang Kebisingan

1. Pengerian Kebisingan

Kebisingan adalah semua suara yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat proses produksi dan atau alat-alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pada pendengaran. Standar baku mutu yang diperbolehkan adalah 85 dBA dan waktu bekerja maksimum adalah 8 jam per hari. (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 13 Tahun 2011). Definisi lain adalah bunyi yang didengar sebagai rangsangan-rangsangan pada telinga oleh getaran-getaran melalui media elastis manakala bunyi-bunyi tersebut tidak diinginkan (Suma'mur P.K., 2009 dalam Noviani 2010).

Suara ditempat kerja berubah menjadi salah satu bahaya kerja (*occupational hazard*) saat keberadaannya dirasakan mengganggu atau tidak diinginkan secara fisik (menyakitkan telinga pekerja) dan psikis (mengganggu konsentrasi dan kelancaran komunikasi) yang akan menjadi polutan bagi lingkungan, sehingga kebisingan didefinisikan sebagai polusi lingkungan yang disebabkan oleh suara (Benjamin, 2005 dalam Sari, 2011).

Bunyi yang ditimbulkan oleh lalu lintas adalah bunyi yang tidak konstan tingkat suaranya. Tingkat gangguan kebisingan yang berasal dari bunyi lalu lintas dipengaruhi oleh tingkat suaranya, seberapa sering terjadi dalam satu satuan waktu, serta frekuensi bunyi yang dihasilkannya. Kebisingan lalu lintas berasal dari suara yang dihasilkan dari kendaraan bermotor, terutama dari mesin kendaraan, knalpot, serta akibat interaksi antara roda dengan jalan. Kendaraan berat (truk, bus) dan mobil penumpang merupakan sumber kebisingan utama di jalan raya (Setiawan dkk, 2001 dalam Fitrianiingsih 2014).

Kualitas suatu bunyi ditentukan oleh dua hal yaitu frekuensi dan intensitasnya. Frekuensi dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik (Hertz, Hz), telinga manusia mampu mendengar frekuensi antara 16-20.000 Hz. Intensitas atau arus energi persatuan luas biasanya dinyatakan dalam suatu logaritma yang disebut desibel, ditulis dBA atau dB(A) (Budiono, 2003 dalam Sari 2011).

2. Sumber Kebisingan

Sumber bising dapat diidentifikasi jenis dan bentuknya. Kebisingan yang berasal dari berbagai peralatan memiliki tingkat kebisingan yang berbeda beda dari suatu model ke model lain. Proses pemotongan seperti proses penggergajian kayu merupakan sebagian contoh bentuk benturan antara alat kerja dan benda kerja yang menimbulkan kebisingan. Penggunaan gergaji bundar dapat menimbulkan tingkat kebisingan antara 80-120 dB (Benjamin., 2005

dalam Pradana 2013).

Menurut Tarwaka, dkk., (2004) dalam Pradana (2013), sumber kebisingan di perusahaan biasanya berasal dari mesin untuk proses dan alat lain yang dipakai untuk melakukan pekerjaan. Contoh beberapa sumber kebisingan di perusahaan baik dari dalam maupun dari luar perusahaan seperti: (1) generator; mesin diesel untuk pembangkit listrik; (2) mesin produksi; (3) mesin potong, gergaji, serut di perusahaan kayu; (4) ketel uap atau *boiler* untuk pemanas air; (5) alat yang menimbulkan suara dan getaran seperti alat pertukangan; (6) kendaraan bermotor dari lalu lintas dll.

Menurut Nia (2009) dalam Sari (2011), sumber intensitas kebisingan dibedakan menjadi dua bagian yaitu sebagai berikut :

a. Kebisingan transportasi

Kebisingan bersumber dari truk, kereta api, pesawat, dan jenis alat transportasi lainnya. Kebisingan transportasi merupakan permasalahan yang paling utama. Karakteristik kebisingan transportasi antara lain : menyebar luas dan sangat keras. Ini sangat jelas terlihat dari level intensitas suaranya, seperti perkiraan intensitas suara di kawasan bandara yaitu sekitar 75-85 dB.

b. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yang terjadi ditempat kerja merupakan permasalahan kedua setelah kebisingan transportasi.

3. Jenis-Jenis Intensitas Kebisingan

Menurut Benjamin. (2005), intensitas kebisingan di tempat kerja diklasifikasikan menjadi lima jenis golongan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kebisingan yang kontinu dengan spektrum frekuensi yang luas (*steady state, wide band noise*), misalnya mesin-mesin, kipas angin dan dapur pijar.
- b. Kebisingan yang kontinu dengan spektrum frekuensi yang sempit (*steady state, brand band noise*), misalnya gergaji sirkuler dan katup gas.
- c. Kebisingan terputus-putus (*intermittent*) misalnya lalu-lintas dan suara kapal terbang di lapangan udara.
- d. Kebisingan impulsif (*impact or impulsive noise*) misalnya suara meriam, ledakan dan tembakan.
- e. Kebisingan fluktuatif (*fluctuating noise*), misalnya mesin tempa di perusahaan.

Sifat dan spektrum frekuensi bunyi akan mempengaruhi waktu dan derajat gangguan, baik gangguan fisik maupun psikis pada tenaga kerja, sehingga diperlukan alat-alat khusus pada setiap tipe-tipe kebisingan (Suma'mur, 1996 dalam Benjamin, 2005).

4. Pengukuran Intensitas Kebisingan

Pengukuran kebisingan bertujuan untuk memperoleh data intensitas kebisingan di Perusahaan atau dimana saja, mengurangi tingkat kebisingan tersebut sehingga tidak menimbulkan gangguan.

Satuan yang digunakan dalam pengukuran intensitas kebisingan adalah dB. Desibel (dB) adalah satuan dari tingkat tekanan suara (sound pressure level). Alat utama yang digunakan dalam pengukuran intensitas kebisingan adalah " *Sound Level Meter tipe Iutron SL-5868p*". Alat ini mengukur intensitas kebisingan di antara 30-130 dB dan dari frekuensi antara 20-20.000 Hz. Alat intensitas kebisingan yang lain adalah yang dilengkapi dengan *Octave Band Analyzer* dan *Noise Dose Meter* (Budiono, 2003 dalam Sari, 2011)



Gambar 2.1 *Sound Level Meter tipe Iutron SL-5868p*

Pengukuran intensitas kebisingan impulsif digunakan " *Impact Noise Analyzer*", bagi survei pendahuluan masalah kebisingan kontinyu, sekarang biasanya diukur intensitas menyeluruh yang dinyatakan dengan dBA, menggunakan jaringan A. Kebanyakan alat-alat pengukur kebisingan, hanya mengukur intensitas pada suatu waktu dan suatu tempat tidak menunjukkan dosis kumulatif kepada seorang

tenaga kerja meliputi waktu-waktu kerjanya (Suma'mur, 1996 dalam Sari, 2011).

5. Nilai Ambang Batas

Nilai ambang batas adalah kadar yang dapat dihadapi oleh pekerja tanpa menunjukkan gangguan kesehatan atau timbulnya penyakit atau kelainan dalam pekerjaan sehari-sehari untuk waktu kerja 8 jam sehari atau 40 jam seminggu. Dalam penerapannya, NAB bukan merupakan pemisah antara batas aman dan bahaya, melainkan digunakan untuk kadar standar perbandingan, pedoman perencanaan alat pengendali, substitusi bahan beracun dengan bahan yang relative tidak beracun, serta membantu menentukan terjadinya gangguan kesehatan atau penyakit akibat kerja (Habibah, 2016).

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.13/MEN/X/2011 Tahun 2011 Tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisika dan Faktor Kimia di Tempat Kerja, NAB kebisingan ditetapkan sebesar 85 desibel A (dB). Hal ini berarti bahwa pada tingkat intensitas bising tersebut sebagian besar tenaga kerja masih berada dalam batas aman untuk bekerja selama 8 jam per hari atau 40 jam per minggu.

6. Pengaruh Kebisingan Terhadap Kesehatan

Tingkat kebisingan yang melebihi nilai ambang batas dapat mendorong timbulnya gangguan pendengaran dan risiko kerusakan pada telinga baik bersifat sementara maupun permanen setelah terpapar

dalam periode waktu tertentu tanpa penggunaan alat proteksi yang memadai. Menurut laporan Badan Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan bahwa prevalensi kehilangan atau kerusakan pendengaran di Indonesia mencapai sekitar 4.2% (WHO, 2007 dalam Rimantho, 2014).

Menurut Depkes RI (2003:37-38), pengaruh intensitas kebisingan terhadap manusia tergantung pada karakteristik fisis, waktu berlangsung, dan waktu kejadiannya. Pengaruh tersebut berbentuk gangguan yang dapat menurunkan kesehatan, kenyamanan dan rasa aman manusia. Beberapa bentuk gangguan yang diakibatkan oleh kebisingan adalah sebagai berikut:

a. Gangguan Fisiologis

Pada umumnya kebisingan bernada tinggi sangat mengganggu, lebih-lebih yang terputus-putus atau yang datangnya secara tiba-tiba dan tak terduga. Gangguan dapat terjadi seperti peningkatan tekanan darah, peningkatan denyut nadi, basal metabolisme, konstriksi pembuluh darah kecil terutama tangan dan kaki, serta dapat menyebabkan pucat dan gangguan sensoris. Dilaporkan bahwa kebisingan dapat mengganggu "*cardiac output*" dan tekanan darah.

b. Gangguan Psikologis

Intensitas kebisingan adalah suara yang tidak diinginkan, akan merupakan stres tambahan dari pekerjaan yang sedang

dilakukan. Gangguan psikologi dapat berupa tidak nyaman, kurang konsentrasi, susah tidur, emosi, gangguan menging dan stres. Pemaparan dalam jangka waktu yang lama dapat menimbulkan penyakit psikosomatik seperti gastritis, penyakit jantung koroner.

c. Gangguan Patologis Organik

Gangguan intensitas kebisingan yang paling menonjol adalah pengaruhnya terhadap alat pendengaran atau telinga, yang dapat menimbulkan ketulian.

Menurut Soeripto M (2008) dalam Irawan (2015) diantara sekian banyak gangguan (pengaruh) yang ditimbulkan oleh kebisingan, maka yang paling serius adalah gangguan terjadinya ketulian, yaitu:

- 1) Ketulian Sementara (*Temporary Threshold Shift* atau TTS) Yaitu gangguan pendengaran yang dialami seseorang yang sifatnya sementara. Daya dengarnya sedikit demi sedikit pulih kembali, waktu untuk pemulihan kembali adalah berkisar dari beberapa menit sampai dengan beberapa hari (3-7 hari), namun yang paling lama tidak lebih dari 10 hari.
- 2) Ketulian Permanen (*Permanent Threshold Shift* atau PTS) Apabila seorang pekerja mengalami TTS dan kemudian terpajan bising kembali sebelum pemulihan secara lengkap terjadi, maka akan terjadi akumulasi sisa ketulian dan jika hal ini berlangsung secara berulang dan menahun, sifat ketuliannya akan berubah menjadi menetap (*permanent*). PTS juga disebut NIHL (*Noise Induced Hearing Loss*) dan umumnya terjadi setelah pajanan selama satu

tahun atau lebih.

C. Tinjauan Umum Tentang Pendidikan

Pendidikan dan pelatihan SDM menjadi suatu keniscayaan bagi organisasi, karena penempatan pegawai secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Pegawai baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Pendidikan akan mempengaruhi kemampuan coping stres pekerja. Coping stres diartikan sebagai upaya yang dilakukan seseorang dalam bentuk perilaku maupun kognitif untuk mengendalikan tekanan yang melebihi kemampuan baik dari internal maupun eksternal, sehingga seseorang dapat menemukan jalan keluar atas masalah atau stressor yang dialami dan mengurangi stres yang timbul (Arief, 2017).

Dalam dunia kerja, pendidikan pekerja memiliki pengaruh terhadap terjadinya stres kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Utaminingtias (2017) didapatkan bahwa pendidikan pekerja yang paling banyak adalah S1 yaitu sebesar 46,9%. Secara konsep, semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan membuat orang tersebut memiliki pemikiran yang baik sehingga dapat memberikan respon serta tanggapan yang positif terhadap stressor yang dialami (Utaminingtias, 2017)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyani (2017) bahwa Hasil mekanisme coping yang maladaptif yaitu sebanyak 3 orang (4,8%) dapat dipengaruhi oleh pendidikan. Responden terbanyak yang memiliki mekanisme coping maladaptive dengan pendidikan D III dalam penelitian

ini sebanyak 3 orang.

Hal ini dikarenakan tingkat pengetahuan atau pendidikan semakin tinggi maka individu mudah untuk mencari informasi. Karena mudahnya mencari informasi maka akan semakin mudah beradaptasi terhadap stressor yang didapat ketika dalam situasi yang dihadapi ketika bekerja. Pendidikan merupakan pengalaman seseorang dalam mengembangkan kemampuan dan meningkatkan intelektualitas, yang artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi tingkat pengetahuan dan keahlian.

D. 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 mengontrol stres dibanding dengan umur yang masih dalam kategori anak-anak dan 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.

Tabel 2.1 Kategori umur menurut Depkes RI tahun 2009

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

Sumber : Santika, 2015.

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).

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

Menurut dari hasil penelitian Irkhami (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 Irkhami (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.

E. Tinjauan Umum Tentang Masa Kerja

Nitisemito (dalam Kingkini, 2019) mendefinisikan senioritas atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya.

Masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat. Pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus menerus mampu meningkatkan kedewasaan teknisnya. Masa kerja adalah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan (Aprilyanti, 2017). Masa kerja memiliki pengaruh penting dalam memicu munculnya stres kerja. Pekerja dengan masa kerja lebih lama cenderung mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai masa kerja lebih pendek. Hal ini dikarenakan pengalaman yang dimiliki oleh pekerja dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman yang lebih banyak mengenai pekerjaan yang dilakukannya (Fitri, 2013).

Penyakit akibat kerja dipengaruhi oleh masa kerja. Semakin lama

seseorang bekerja di suatu tempat semakin besar kemungkinan mereka terpapar oleh faktor-faktor lingkungan kerja baik fisik maupun kimia yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan/penyakit akibat kerja sehingga akan berakibat menurunnya efisiensi dan produktivitas kerja seseorang tenaga kerja.

F. Tinjauan Umum Tentang Shift Kerja

Shift kerja merupakan salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan efisien namun berpotensi menyebabkan stres kerja pada karyawan. Bagi perusahaan dengan pembagian shift pada karyawan, perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan proses produksi yang terus berjalan meskipun pada waktu malam hari. Perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan (Marchelia, 2014). Pengaturan jam kerja dalam sistem shift diatur dalam UU No.13/2003 mengenai Ketenaga kerjaanya itu diatur dalam pasal-pasal sebagai berikut :

1. Jika jam kerja di lingkungan suatu perusahaan atau badan hukum lainnya (selanjutnya disebut “perusahaan”) ditentukan 3 (tiga) shift, pembagian setiap shift adalah maksimum 8 jam per-hari, termasuk istirahat antar jam kerja (Pasal 79 ayat 2 huruf a UU No.13/2003)
2. Jumlah jam kerja secara akumulatif masing-masing shift tidak boleh lebih dari 40 jam per minggu (Pasal 77 ayat 2 UU No.13/2003).
3. Setiap pekerja yang bekerja melebihi ketentuan waktu kerja 8 jam/hari per-shift atau melebihi jumlah jam kerja akumulatif

40 jam per minggu, harus sepengetahuan dan dengan surat perintah (tertulis) dari pimpinan (management) perusahaan yang diperhitungkan sebagai waktu kerja lembur (Pasal 78 ayat 2 UU No.13/2003).

Pembagian shift kerja ada tiga, yaitu :

1. Shift Kerja Pagi : waktu kerja yang dilakukan pagi hari pukul 07.00-15.00 WIB
2. Shift kerja siang : waktu kerja yang dilakukan tenaga kerja dilakukan siang hari pukul 15.00-23.00 WIB
3. Shift Kerja Malam : waktu kerja yang dilakukan tenaga kerja malam hari pukul 23.00-07.00 WIB

Stanton, (2007) dalam Auliya (2017) membuat dua kategori sistem kerja shift yang terdiri atas shift permanen dan sistem rotasi. Shift permanen yaitu tenaga kerja bekerja pada shift yang tetap setiap harinya. Tenaga kerja yang bekerja pada shift malam yang tetap adalah orang-orang yang bersedia bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari. Sistem rotasi yaitu tenaga bekerja tidak terus menerus ditempatkan pada shift yang tetap. Shift rotasi dapat dilakukan dengan lambat maupun cepat. Rotasi lambat pergantian shift dilakukan satu bulan. Untuk rotasi cepat dilakukan kurang dari satu minggu.

Adapun sistem rotasi shift kerja menurut (ILO, 1983) yaitu terdiri dari model 2-2-2 dan model 2-2-3. Model 2-2-2 Model 2-2-3 disebut dengan sistem rotasi pendek masing-masing shift lamanya dua hari dan pada akhir shift diberikan libur selama dua hari. Sementara model 2-2-3 disebut dengan

sistem rotasi pendek di mana salah satu shift dilaksanakan selama tiga hari, untuk dua shift lainnya dilaksanakan dua hari dan pada akhir periode shift diberikan libur dua hari. Siklus ini bergantian untuk setiap shift. Pada akhir shift malam diberikan istirahat sekurang-kurangnya dua puluh empat jam. Model ini dianjurkan oleh pakar yang berpandangan modern dengan mempertimbangkan faktor sosial dan faktor psikologis untuk industri yang bergerak pada bidang manufaktur dan kontinu.

Salah satu penyebab stres dalam bekerja adalah sistem kerja bergilir/shift kerja. Shift kerja merupakan suatu sistem yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan produksi secara maksimal dan kontinyu dengan bekerja selama 24 jam dalam sehari. Selain itu juga untuk mengoptimalkan daya kerja mesin-mesin industri dan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Hal ini akan berdampak negatif pada karyawan sehingga menimbulkan kelelahan mental atau stres. (Winarsunu, 2008 dalam Marchelia, 2014).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasan, (2018) bahwa terdapat hubungan antara shift kerja dan stres kerja pada pekerja CCR di PT. PJB UP Paiton. Adanya hubungan antara shift kerja dan stres kerja dikarenakan berkaitan dengan fokus dan konsentrasi dalam bekerja, berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja CCR disebutkan bahwa bekerja pada shift malam cenderung menyebabkan rasa lelah yang berlebih hal ini dikarenakan jam kerja pada shift malam sedikit lebih banyak dibandingkan saat shift pagi maupun shift sore. Selain itu terkadang para pekerja tidak dapat untuk

beristirahat sebelum masuk pada shift malam hal ini dapat menyebabkan rasa kantuk ketika bekerja sehingga konsentrasi terhadap pekerjaan dapat menurun.

G. Tinjauan Umum Tentang SPBU

1. Definisi SPBU

Stasiun Pengisian Bahan Bakar adalah tempat dimana kendaraan bermotor bisa memperoleh bahan bakar. Di Indonesia Stasiun Pengisian Bahan Bakar dikenal dengan nama Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU). Adapun penilaian dari masyarakat dari beberapa yang menyebut SPBU sebagai Pom Bensin atau singkatan dari Pompa Bensin. Stasiun Pengisian Bahan Bakar pada umumnya menyediakan beberapa jenis bahan bakar seperti bensin dan beberapa varian produk bensin, solar, LPG, dan terkadang minyak tanah. Di berbagai daerah Banyak Stasiun Pengisian

Bahan Bakar yang juga menyediakan layanan tambahan. Misalnya Mushola, Anjungan Tunai Mandiri (ATM), pompa angin, toilet dan sebagainya. Pada SPBU yang menggunakan konsep modern, biasanya dilengkapi juga dengan minimarket, ATM, dan coffeshop sebagai arena untuk istirahat (Lamopia & Riza, 2017).

Menurut Sudana (2009) SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar untuk Umum) merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT. Pertamina untuk seluruh masyarakat guna memenuhi kebutuhan bahan bakar. Umumnya SPBU menjual berbagai jenis bahan bakar seperti

premium, solar, pertamax dan pertamax plus. Pada SPBU harus memenuhi prasarana standar yang wajib yaitu sarana pemadam kebakaran dan sarana lingkungan.

2. Operator SPBU

Operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) merupakan petugas yang berhadapan langsung dengan pelanggan pada saat pengisian BBM. Operator SPBU memiliki tugas diantaranya:

- a. Melakukan transaksi langsung dengan konsumen.
- b. Melaporkan hasil penjualan BBM kepada kepala SPBU.
- c. Melayani konsumen dengan baik dan sepenuh hati.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) adalah salah satu stasiun kerja yang cukup kompleks karena terdiri dari pekerja, pelanggan, peralatan, display serta lingkungan kerja. Berdasarkan pengamatan masih banyak SPBU yang tidak memenuhi kriteria stasiun kerja yang baik sehingga kemungkinan besar dapat menimbulkan ketidaknyamanan bahkan bahaya baik bagi pekerja maupun konsumen (Sukania, 2017).

3. Operator SPBU dan Stres Kerja

Operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) merupakan kelompok pekerja yang memiliki risiko terpapar dengan bahan kimia yang berbahaya, khususnya timbal dari bensin, gangguan muskuloskeletal dan emisi gas kendaraan bermotor yang sedang menunggu antrian pengisian bahan bakar ataupun kendaraan yang akan

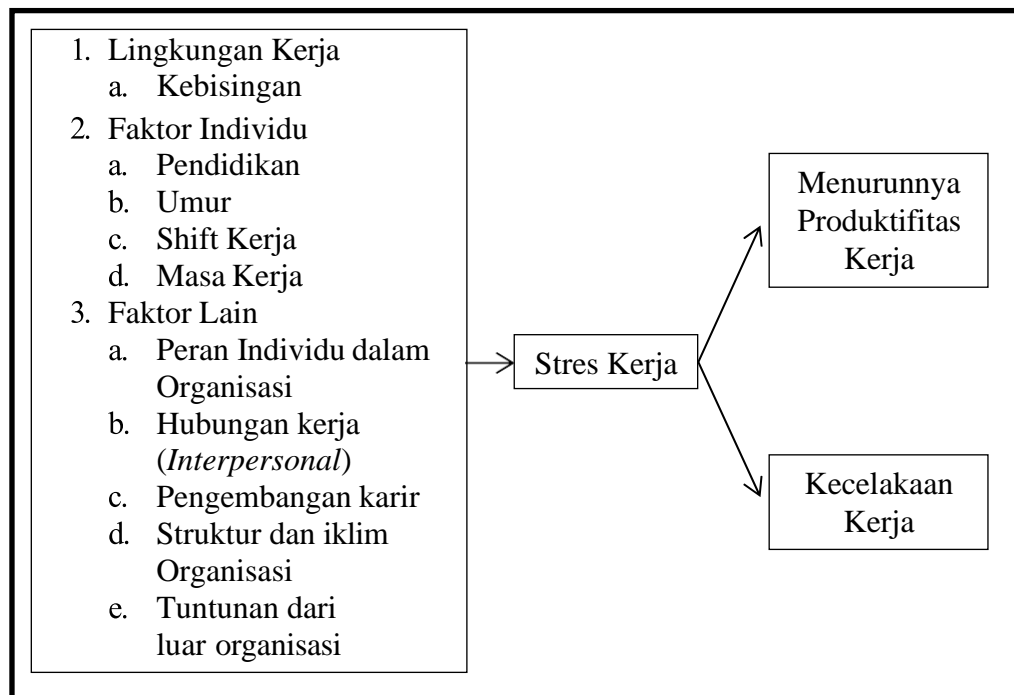
berangkat setelah selesai mengisi bensin. Posisi SPBU yang berada dekat jalan raya memudahkan petugas terpapar dengan polutan timbal dari asap kendaraan yang melaju di jalan raya (Kawatu, dkk, 2009).

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) yang letaknya dipinggiran jalan raya padat kendaraan mempunyai potensi para pekerjanya terpapar kebisingan lalu lintas yang dapat mengakibatkan gangguan pendengaran akibat kebisingan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Mirani Dwi Putri tahun 2004 didapatkan bahwa operator pompa bensin yang shift kerja pada siang hari dengan intensitas rata-rata kebisingan di lingkungan kerja SPBU 74 dB mengalami gangguan pada pendengaran dan mengalami stres kerja, sehingga mengganggu produktifitas para pekerja (Dwi, 2004).

Kebisingan lalu lintas menjadi sumber dominan dari kebisingan lingkungan di perkotaan. Salah satu sumber kebisingan lalu lintas antara lain berasal dari kendaraan bermotor, baik roda dua, tiga maupun roda empat, dengan sumber penyebab bising antara lain bunyi klakson saat kendaraan ingin mendahului atau minta jalan dan saat lampu lalu lintas tidak berfungsi. Gesekan mekanis antara ban dengan badan jalan pada saat pengereman mendadak dan kecepatan tinggi; suara knalpot akibat penekanan pedal gas secara berlebihan atau knalpot imitasi; tabrakan antara sesama kendaraan; frekuensi mobilitas kendaraan baik dalam jumlah maupun kecepatan (Depkes, 1995).

Penelitian yang dilakukan oleh Habibah (2014) pada pekerja bagian pengolahan di pabrik kelapa sawit mendapatkan bahwa adanya hubungan antara kebisingan dengan stres kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2019) pada pekerja Apron bandara Sultan Hasanuddin Makassar mendapatkan bahwa adanya hubungan antara intensitas kebisingan terhadap stres kerja.

H. Kerangka Teori



Gambar 2.2 Kerangka Teori

Sumber : Modifikasi Tarwaka (2004) dalam Poundra Irwan, (2015)