

## BAB 1 : PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Saat ini keselamatan dan kesehatan kerja menjadi salah satu isu global pada dunia kerja dari satu negara ke negara lain yang berkembang sangat cepat dan mudah. Perkembangan ekonomi tidak hanya membawa dampak positif, tetapi juga dampak negatif. Oleh karena itu, negara perlu melindungi warga negaranya terutama para pekerja dari dampak negatif tersebut. Perlu adanya aturan atau regulasi yang mampu mengontrol agar para pekerja dapat terhindar dari berbagai macam bahaya atau *hazard* diakibatkan oleh transfer barang-barang dari negara-negara industri maju ke negara-negara berkembang di dunia, termasuk Indonesia.<sup>(1)</sup>

Setiap tempat kerja memiliki 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, sedangkan potensi bahaya psikis ini juga termasuk faktor yang perlu diperhatikan dalam konteks kesehatan mental pekerja. Jika tidak diatasi maka terjadi konflik dalam diri pekerja dan akan berdampak pada timbulnya stres kerja.<sup>(2,3)</sup>

Stres kerja merupakan sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. WHO menyatakan stres merupakan epidemi yang menyebar ke seluruh dunia. Laporan PBB menjuluki stres kerja sebagai “penyakit abad 20”. *The American Institute of Stress* menyatakan bahwa penyakit-penyakit yang berkaitan dengan stres telah menyebabkan kerugian ekonomi Negara Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar per tahun.<sup>(4)</sup>

Berdasarkan data WHO tahun 2014, di banyak negara penyakit akibat kerja yang sering dialami oleh pekerja adalah depresi. Hasil penelitian *Labour Force Survey* tahun 2014 ditemukan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja. Sebesar 35% stres akibat kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%.<sup>(5)</sup>

Stres kerja juga terjadi di Indonesia. Beberapa studi terakhir menyimpulkan bahwa setiap tahunnya kasus stres di Indonesia meningkat dengan cepat dan berpotensi menimbulkan dampak sosial, emosional, psikologis dan berbagai masalah yang berhubungan dengan kesehatan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Regus pada tahun 2012 yang diperoleh dari CFO *Innovation Asia Staff* (2016) menyatakan bahwa Indonesia mengalami tingkat stres kerja dengan angka 73%. Peningkatan terjadi sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang berada di tingkat 64%. Tingginya persentase stres kerja di Indonesia, sering dipengaruhi oleh faktor di dalam negeri dan faktor individu dan pekerjaan.<sup>(2)</sup>

Sakit dan kecelakaan yang dialami akibat stres telah terjadi sebanyak tiga perempat (3/4) dari alasan ketidakhadiran karyawan. Data yang diperoleh dari Biro Statistik Ketenagakerjaan 2014 menunjukkan bahwa jumlah hari yang dipakai para pekerja untuk absen dengan alasan mengalami gangguan yang berkaitan masalah stres bisa mencapai sekitar 20 hari. Perkiraan ini didasari oleh kenyataan bahwa 60-90% kunjungan ke dokter disebabkan oleh masalah-masalah yang berkaitan dengan stres.<sup>(6)</sup>

Menurut Cooper (Munandar, 2001), faktor penyebab stres kerja diantaranya, faktor intrinsik pekerjaan, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan (hubungan antar tenaga kerja), struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan, ciri-ciri individu.<sup>(7, 8)</sup>

Faktor intrinsik pekerjaan berupa tuntutan fisik dengan bising sebagai salah satu faktornya. Secara ilmiah, bising didefinisikan sebagai sensasi yang diterima telinga sebagai akibat fluktuasi tekanan udara “*superimposing*” tekanan atmosfer atau udara yang *steady*. Bising dapat diartikan sebagai sejenis vibrasi/energi yang dikonduksikan dalam media udara, cairan, padatan, tidak tampak dan dapat memasuki telinga serta menimbulkan sensasi pada alat dengar.<sup>(9)</sup>

Di lingkungan kerja, kebisingan merupakan masalah kesehatan kerja yang selalu timbul pada industri besar. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-13/MEN/X/2011 tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisika dan Faktor Kimia serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-51/MEN/1999 tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisika di Tempat Kerja menyatakan bahwa NAB kebisingan berada pada 85 dB dalam 8 jam sehari atau 40 jam seminggu.<sup>(10, 11)</sup>

Kebisingan dapat mengganggu perhatian pekerja dalam melaksanakan tugas. Terganggunya pelaksanaan dan pencapaian hasil kerja oleh kebisingan dapat dikarenakan adanya perasaan terganggu atau melemahnya semangat kerja atau masalah lainnya seperti kurang istirahat, terganggunya pencernaan, sistem kardiovaskuler, dan sistem saraf lainnya. Selain itu, kebisingan dapat mengakibatkan kelelahan. Dalam kondisi tubuh yang lelah, maka bising menjadi kontributor stres kerja.<sup>(12)</sup>

Pada tahun 2008, WHO (*World Health Organization*) melaporkan diperkirakan hampir 14 persen dari total tenaga kerja negara industri terpapar bising dengan intensitas melebihi 90 dB. Tenaga kerja yang bekerja di ruangan berintensitas kebisingan tinggi memiliki tingkat stres kerja lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang bekerja di ruangan intensitas kebisingan yang rendah.<sup>(2)</sup>

Ulfami (2016) juga menyatakan dalam penelitiannya pada pekerja bagian produksi PT. Lembah Karet, kebisingan dengan NAB>85 dB ditemukan 36 orang (66,7%) mengalami stres kerja tinggi dan 18 orang (33,3%) mengalami stres kerja ringan. Dari uji statistik, didapatkan hubungan kebisingan terhadap stres kerja dengan hasil  $p\text{-value} = 0,023$  ( $p < 0,005$ ). Oleh karena itu, kebisingan memiliki hubungan bermakna dengan stres akibat kerja.<sup>(13)</sup>

Tidak hanya kebisingan, beban kerja juga dapat menyebabkan stres kerja. Beban berlebih dan beban terlalu sedikit dapat menjadi pemicu stres. Beban kerja dibedakan menjadi dua. *Pertama*, beban kerja berlebih/terlalu sedikit kuantitatif, beban kerja timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. *Kedua*, beban kerja berlebih/terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan/atau potensi diri tenaga kerja. Oleh karena itu, beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja dengan yang sangat banyak, yang dapat digolongkan sebagai sumber tambahan dari stres.<sup>(8)</sup>

Hal ini didukung oleh penelitian Fitri (2015) yang menyatakan ada hubungan bermakna antara beban kerja dan stres kerja pada karyawan bagian operasional PT. Pos Indonesia (Persero) Padang dengan  $p\text{-value} = 0,008$  ( $p < 0,05$ ). Didapatkan 59 orang (86,6%) mengalami kejadian stres kerja berat yang memiliki beban kerja berat, sedangkan untuk kejadian stres kerja tinggi dengan beban kerja ringan dialami oleh 4 orang (44,4%).<sup>(14)</sup>

Masa kerja juga dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja. Dalam Munandar (2001) menjelaskan bahwa masa jabatan yang berhubungan dengan stres kerja sangat berkaitan dengan kejenuhan dalam bekerja. Pekerja yang telah bekerja



diatas 5 tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan yang lebih tinggi daripada seseorang yang baru bekerja, sehingga berpotensi munculnya stres akibat kerja<sup>(15)</sup>. Hal ini sejalan dengan penelitian Adila (2015) yang didapatkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dan stres akibat kerja<sup>(16)</sup>. Akan tetapi, Aprilia (2015) menemukan dalam penelitiannya pada perawat yang bertugas di instalasi rawat inap bedah RSUP M.Djamil bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan stres kerja.<sup>(17)</sup>

PT. Inti Vulkatama merupakan salah satu industri yang bergerak di sektor vulkanisir ban yang sudah berdiri sejak tahun 1995. Vulkanisir adalah suatu proses dimana ban sudah gundul dipasang dengan telapak baru melalui beberapa prosedur agar bisa digunakan kembali. PT. Inti Vulkatama memiliki tiga proses yaitu proses dingin, proses panas, dan OTR (*Off The Road*).<sup>(4)</sup>

Kecelakaan juga tidak dapat terhindarkan dari dunia industri termasuk pada PT. Inti Vulkatama. Pada tahun 2016 telah terjadi kecelakaan pada masing-masing bagian proses panas, proses dingin dan OTR dengan frekuensi kecelakaan 1 orang mengalami luka sayat dan 1 orang luka bakar<sup>(4)</sup>. Pada penelitian Rahmi (2016) yang juga melakukan penelitian di PT. Inti Vulkatama. Rahmi (2016) menyimpulkan bahwa risiko terbesar pada proses panas, proses dingin dan OTR adalah kebisingan dengan nilai risiko 270 (*priority I*).<sup>(18)</sup>

Survei pendahuluan juga dilakukan dengan pengisian kuesioner dan wawancara terhadap 10 orang karyawan PT. Inti Vulkatama, didapatkan hasil bahwa 6 orang (60%) mengalami stres kerja berat. Pekerja mengalami keluhan sering merasakan sakit kepala atau pusing, jantung berdebar-debar, badan terasa lesu, perubahan kebiasaan merokok, mengalami kecelakaan yang tidak disadari, mengalami kecelakaan kecil, adanya bercak kemerahan pada kulit akibat luka bakar, merasa

jenuh dan bosan saat bekerja, sering merasa mulut dan bibir kering akibat suhu panas, dan sebagainya. Beban kerja tinggi juga dialami 5 orang karyawan dengan keluhan beban kerja yang diberikan terlalu banyak, jenuh atau bosan, stres, dan besarnya kerja mental dan fisik dalam pekerjaan. Dari 10 orang, 7 orang memiliki masa kerja diatas 5 tahun, sehingga menimbulkan rasa jenuh atau bosan.

Dari hasil survei tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait hubungan intensitas kebisingan, beban kerja dan masa kerja terhadap terjadinya stres kerja di PT. Inti Vulkatama Padang tahun 2019.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah “Bagaimanakah hubungan intensitas kebisingan, beban kerja dan masa kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Inti Vulkatama Padang tahun 2019?”.

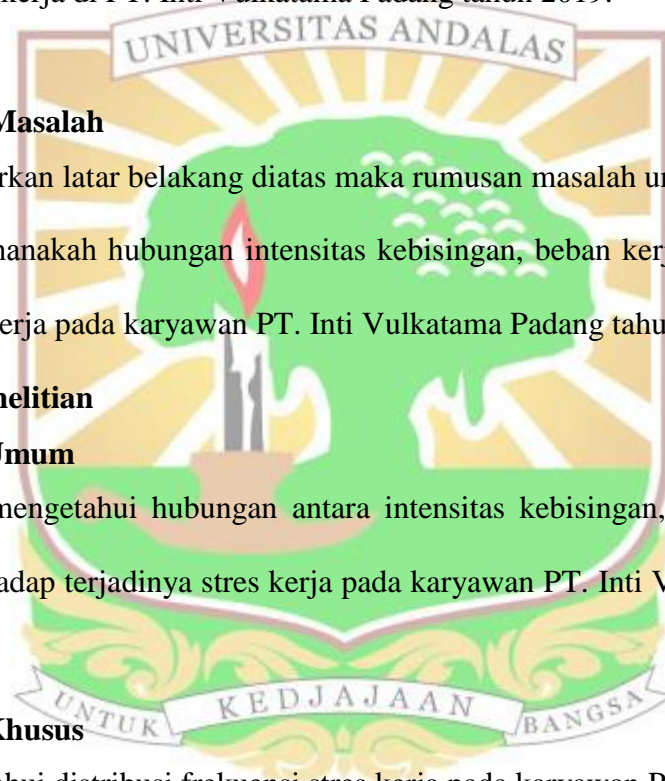
## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Untuk mengetahui hubungan antara intensitas kebisingan, beban kerja dan masa kerja terhadap terjadinya stres kerja pada karyawan PT. Inti Vulkatama Padang tahun 2019.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Mengetahui distribusi frekuensi stres kerja pada karyawan PT. Inti Vulkatama Padang.
2. Mengetahui distribusi frekuensi intensitas kebisingan di PT. Inti Vulkatama Padang.
3. Mengetahui distribusi frekuensi beban kerja pada karyawan PT. Inti Vulkatama Padang.
4. Mengetahui distribusi frekuensi masa kerja pada karyawan PT. Inti Vulkatama Padang.



5. Menganalisis hubungan intensitas kebisingan dengan stres kerja pada karyawan PT. Inti Vulkatama Padang.
6. Menganalisis hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Inti Vulkatama Padang.
7. Menganalisis hubungan masa kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Inti Vulkatama Padang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang Kesehatan Masyarakat terutama tentang kesehatan kerja.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi perusahaan

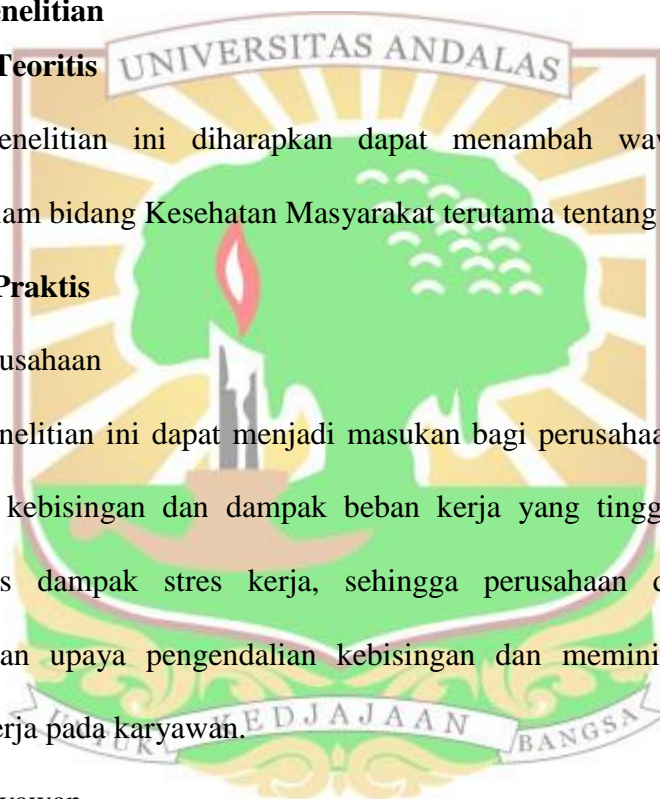
Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan tentang bahaya paparan kebisingan dan dampak beban kerja yang tinggi pada karyawan terkhusus dampak stres kerja, sehingga perusahaan diharapkan dapat melakukan upaya pengendalian kebisingan dan meminimalisir tingginya beban kerja pada karyawan.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang efek kebisingan dan dampak beban kerja yang tinggi terhadap kesehatan.

3. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan peneliti dalam menganalisa masalah intensitas kebisingan dan dampak beban kerja yang tinggi terhadap kesehatan kerja.



### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Inti Vulkatama Padang untuk membahas hubungan antara variabel independen yaitu intensitas kebisingan, beban kerja dan masa kerja dengan variabel dependen yaitu stres kerja pada karyawan PT. Inti Vulkatama Padang tahun 2019.

