



**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
STRES KERJA PADA BAGIAN *SPINNING V* DI
PT. SINAR PANTJA DJAJA SEBAGAI UPAYA
PENCEGAHAN KECELAKAAN KERJA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Oleh:

Kenariefanokto
6411410032

**JURUSAN ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAHAAN**

2016

ABSTRAK

Kenariefanokto

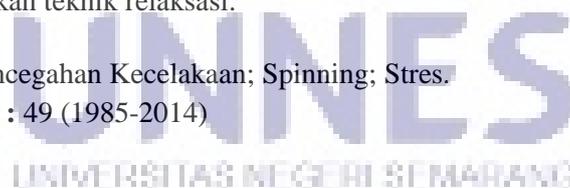
“Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Bagian Spinning V di PT. Sinar Pantja Djaja Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja”.

VI + 145 halaman + 21 tabel + 17 gambar + 20 lampiran

Stres kerja adalah keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Berdasarkan penelitian sebelumnya di PT. Sinar Pantja Djaja oleh Ifta Failasufa (2013), terdapat 41 pekerja (60,29%) mengalami stres kerja tinggi. Angka kecelakaan kerja akan meningkat jika taraf stres melebihi taraf kapasitas individu dalam mengatasi stres tersebut. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Faktor-faktor apa sajakah yang berhubungan dengan stres kerja di PT. Sinar Pantja Djaja sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja. Rancangan penelitian ini menggunakan *Cross Sectioanal*. Populasi penelitian berjumlah 110 pekerja dan sampel penelitian berjumlah 52 pekerja. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *Propotional sampling*. Analisis data dilakukan ssecara univariat dan bivariat (menggunakan uji *Chi Square* dan uji *Spearman* dengan $\alpha=0,05$). Berdasarkan uji *Chi Square*, faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja ($\rho<0,05$) adalah iklim kerja ($\rho=0,002$), upah ($\rho=0,031$), masa kerja ($\rho=0,018$) dan faktor-faktor yang tidak berhubungan dengan stres kerja ($\rho<0,05$) adalah jenis kelamin ($\rho=0,750$), beban kerja fisik ($\rho=0,666$). Saran peneliti untuk perusahaan yaitu; Dirut perusahaan melengkapi fasilitas *rest room*, manager produksi mengidentifikasi dan menangani pekerja yang kesulitan dalam mengelola sumber stres kerja serta memberikan pelatihan manajemen stres. Saran peneliti untuk pekerja yaitu menggunakan waktu istirahat sebaik mungkin dan mempraktekkan teknik relaksasi.

Kata Kunci: Pencegahan Kecelakaan; Spinning; Stres.

Kepustakaan : 49 (1985-2014)



ABSTRAK

Kenariefanokto

“Factors Related to Job Stress On Spinning department V of PT. Sinar Pantja Djaja For Occupational Accident Prevention”.

VI + 145 pages + 21 tables + 17 pictures + 20 attachments

Job stress was a condition when the workers did the task that not suitable with their capabilities. According to the previous research that conducted by Iffa Failasufa (2013), was known that there were 41 workers who experienced high level of job stress. Work incidents rate also exceeded the capacity level of individual coping mechanism. This research aimed to look for the factors those related with job stress on spinning department V of PT. Sinar Pantja Djaja. This research used cross sectional design. The population in this research as many as 110 workers while the samples as many as 52 workers. The number of samples were defined by propotional sampling technique. The relation among variables were analyzed by chi square and spearman test ($\alpha=0,05$). According to chi square test, the factors those related with job stress were work climate ($\rho=0,002$), amount of salary ($\rho=0,031$), tenure ($\rho=0,018$), meanwhile gender ($\rho=0,750$), and physical workload ($\rho=0,666$) were not related. The researcher suggested to the board of directors to complete facilities on rest room. The managers to identify and give solutions and training to the workers to deal with job stress. The workers supposed to use rest time as good as possible and might practice relaxation activities.

Keywords: Prevention Accident; Spinning; Stress.

Kepustakaan : 49 (1985-2014)

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PENGESAHAN

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Sidang Ujian Skripsi Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, skripsi atas nama:

Nama : Kenariefanokto
NIM : 6411410032
Judul : "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Bagian *Spinning V* di PT. Sinar Pantja Djaja Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja".
Pada hari : Selasa
Tanggal : 16 Februari 2016

Panitia Ujian:

Ketua Panitia

Prof. Dr. Yandryo Rahayu, M.Pd.
NIP. 19640320.1984.07.2.001

Sekretaris,


Mardiana S.KM, M.Si
NIP. 19800420.2005.01.2.003

Dewan penguji:

Tanggal Persetujuan

Ketua Penguji,

1. Drs. Herry Koesyanto, M.S
NIP.19580122.1986.01.1.001

18/3 - 16

Anggota Penguji,
(Pembimbing Utama)

2. dr. Anik Setyo Wahyuningsih M.Kes
NIP.19740903.2006.04.2.001

24/3 - 16

Anggota Penguji,
(Pembimbing Pendamping)

3. Evi Widowati S.KM, M.Kes
NIP. 19830206.2008.12.2.003

22/3 - 16

LEMBAR PERNYATAAN

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar, Apabila dikemudian hari diketahui adanya plagiasi maka siap mempertanggung jawabkan secara hukum.

Semarang, Februari 2016

Yang Menyatakan,



(Kenariiefanokto)

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

Kita semua hidup dalam ketegangan, dari waktu ke waktu serta dari hari ke hari; dengan kata lain kita adalah pahlawan dari cerita kita sendiri (Mary Mc carthy).

Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan, ketika hal itu memang harus dikerjakan, entah mereka menyukainya atau tidak (Aldus Huxley).

Dalam hidup, ada takdir yang tak dapat kita ubah (takdir mutlak), tetapi ada juga takdir yang menuntut kita untuk berusaha (takdir ikhtiar)(Ustad Dr. Khalid Basalamah MA).

Dua kata yang ringan diucapkan namun berat dilakukan, yaitu sabar dan ikhlas.



PERSEMBAHAN

Karya ini ananda persembahkan untuk:

1. Ibunda dan Ayahanda sebagai Dharma Bakti Ananda.
2. Alm. Nenek tercinta.
3. Almamaterku UNNES.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan rahmat-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul *“Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Bagian Spinning V di PT. Sinar Pantja Djaja Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja”* dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabat yang telah menyempurnakan peradaban manusia menjadi masa kejayaan dan terang benderang. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat di Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang.

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian sampai dengan penyelesaian skripsi ini, dengan rendah hati disampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Bapak Dr. H. Harry Pramono, M.Si., atas surat keputusan penetapan Dosen Pembimbing.
2. Ketua Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Bapak Irwan Budiono SKM. M.Kes. atas persetujuan Penelitian.
3. Dosen Pembimbing, Ibu Evi Widowati SKM. M.kes, atas bimbingan, arahan serta masukan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Penguji I Skripsi, Bapak Drs Herry Koesyanto, MS., atas saran dan masukan dalam perbaikan skripsi ini.
5. Penguji II Skripsi, Ibu dr. Anik Setyo Wahyuningsih, M.Kes., atas saran dan masukan dalam perbaikan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, atas bekal ilmu, bimbingan dan bantuannya.
7. Bapak Lukman Fauzi dan Bapak Eva Nugroho, atas pembuatan *Ethical clearance* penelitian.
8. Kepala Laboratorium Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Negeri Semarang, Bapak Rudatin Windraswara S.T.,MSc, atas ijin peminjaman alat.
9. Bapak Mustofa Daru Affandi atas bantuannya dalam pengambilan data penelitian.
10. Kepala Kantor Kesbangpolinmas Kota Semarang, atas ijin Penelitian.
11. Direktur PT. Sinar Pantja Djaja, atas ijin penelitian.
12. SC K3, Bapak M. Rustamadji yang memberikan ijin observasi awal dan penelitian pada penulis.
13. Supervisor T&R, Ibu Siti Indariyah, yang sudah menerima proposal observasi awal dan proposal penelitian penulis dan memberikan izin penulis untuk observasi awal dan penelitian.
14. Bapak Slamet Kaswanto SH., selaku Ketua K3 yang membantu penulis dalam koordinasi ketika penelitian.
15. Anggota K3 perusahaan (Mas Triyono, Ibu Merita, Mas Biston, Mas Daniel, Mas Sarwono) yang telah sangat membantu dan memberikan banyak masukan pada penulis ketika proses penelitian.
16. Anggota P2K3 *Spinning V*, Bapak Sujatno, atas ijin atas observasi awal dan penelitian.
17. Staf administrasi *Spinning V*, Ibu Anik, atas bantuannya dalam pengambilan data penelitian.

18. Seluruh Pekerja *Spinning V* Bagian Produksi PT. Sinar Pantja Djaja, atas bantuan serta partisipasinya dalam pelaksanaan penelitian.
19. Ibu, bapak, adik, kakakku, dan seluruh keluarga yang selalu memberikan do'a dan kasih sayang serta dukungan materil.
20. Teman satu kontrakan penulis (Azid, Rian, Cahyo, Wahyu, Rifki, Rifzal, Mas Taqin) yang senantiasa memberikan dukungan pada penulis.
21. Teman IKM UNNES 2010 (Adiyoga, Rizky, Yos, Iskandar, Rizal, Rendra, Asep, Korry, Arief, Deni, Isa, Wulan, Kunti, Wanti, Izul) yang memberikan saran dan bantuan dalam proses penyelesaian penelitian.
22. Semua pihak yang belum tertulis di atas yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam peyusunan penelitian ini.

Semoga Kebaikan dari semua pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Disadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan guna penyempurnaan karya selanjutnya. Semoga skripsi ini bermanfaat.



Semarang,

2016

Penyusun

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Keaslian Penelitian	8
1.6 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Faktor Lingkungan kerja	11
2.1.1 Kebisingan	11
2.1.2 Iklim Kerja	13

2.1.3 Penerangan	16
2.1.4 Vibrasi	18
2.2. Faktor Manusia	19
2.2.1 Kepribadian	19
2.2.2 Umur	20
2.2.3 Jenis Kelamin	21
2.2.4 Masa Kerja	21
2.2.5 Tingkat Pendidikan	22
2.2.6 Status Perkawinan	22
2.2.7 Kualitas Kerja.....	23
2.3 Faktor Organisasi	24
2.3.1 Hubungan Interpersonal	24
2.3.2 Gaya Kepemimpinan.....	24
2.3.3 Ketidakjelasan Peran.....	25
2.3.4 Pelecehan Seksual.....	26
2.3.5 Beban Kerja.....	27
2.3.6 Lama Kerja.....	28
2.3.7 Pengembangan Karir.....	29
2.3.8 Jenis Pekerjaan	30
2.3.9 Upah.....	31
2.4 Stres.....	31
2.4.1 Stres Kerja.....	32
2.4.2 Mekanisme Stres	33

2.4.3 Penyebab Stres Kerja	35
2.4.4 Gejala Stres Kerja	35
2.4.5 Dampak Stres Kerja	36
2.4.6 Pengukuran Stres Kerja.....	42
2.4.7 Pencegahan Stres Kerja.....	42
2.4.8 Mengatasi Stres Kerja	43
2.5 Produktivitas Kerja.....	45
2.6 Kecelakaan Kerja	45
2.7 Kerangka Teori.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1 Kerangka Konsep	48
3.2 Variabel Penelitian	48
3.3 Hipotesis Penelitian	49
3.4 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel Penelitian	50
3.5 Jenis dan Rancangan Penelitian	52
3.6 Populasi.....	52
3.7 Sampel.....	53
3.8 Sumber Data.....	55
3.9 Instrumen Penelitian.....	55
3.10 Teknik Pengambilan Data.....	59
3.11 Prosedur Penelitian.....	59
3.12 Teknik Pengolahan Data	61
3.13 Teknik Analisis Data.....	61

BAB IV HASIL PENELITIAN.....	63
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	63
4.2 Hasil Penelitian	64
4.2.1 Karakteristik Responden	64
4.2.2 Analisis Univariat.....	65
4.2.3 Analisis Bivariat.....	71
4.3 Rangkuman Hasil Penelitian	75
BAB V PEMBAHASAN	76
5.1 Karakteristik Responden	76
5.2 Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja	76
5.2.1 Hubungan antara Iklim Kerja dengan Stres Kerja	77
5.2.2 Hubungan antara Upah dengan Stres Kerja	78
5.2.3 Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Stres Kerja	79
5.2.4 Hubungan antara Masa Kerja dengan Stres Kerja	80
5.2.5 Hubungan antara Beban Kerja Fisik dengan Stres Kerja	81
5.3 Kelemahan Penelitian.....	84
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	85
6.1 Simpulan	85
6.2 Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1: Keaslian Penelitian	9
Tabel 2.1: Nilai Ambang Batas Kebisingan	12
Tabel 2.2: Nilai Ambang Batas Iklim Kerja	15
Tabel 2.3: Kategori Baban Kerja Berdasarkan Tingkat Kebutuhan Kalori	29
Tabel 3.1: Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel	50
Tabel 4.1: Distribusi Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Umur	64
Tabel 4.2: Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel 4.3: Data Iklim Kerja	66
Tabel 4.4: Distribusi Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Iklim Kerja	67
Tabel 4.5: Distribusi Responden Berdasarkan Upah	67
Tabel 4.6: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.7: Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
Tabel 4.8: Distribusi Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
Tabel 4.9: Distribusi Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Beban Kerja Fisik ...	69
Tabel 4.10: Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja	70
Tabel 4.11: Hubungan Antara Iklim Kerja Dengan Stres Kerja	71
Tabel 4.12: Hubungan Antara Upah Dengan Stres Kerja	72
Tabel 4.13: Hubungan Antara Jenis Kelamin Dengan Stres Kerja.....	73
Tabel 4.14: Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Stres Kerja	73
Tabel 4.15: Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dengan Stres Kerja.....	74
Tabel 4.16: Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Bivariat.....	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1: Mekanisme stres akibat bising	11
Gambar 2.2: <i>Sound Level Meter</i>	13
Gambar 2.3: Mekanisme stres akibat iklim kerja panas	15
Gambar 2.4: <i>Questemp Heat Stress Monitor</i>	16
Gambar 2.5: Mekanisme stres akibat kurang penerangan	17
Gambar 2.6: <i>Lux Meter</i>	17
Gambar 2.7: Mekanisme stres akibat getaran beraneka frekwensi	18
Gambar 2.8: <i>Vibration Meter</i>	19
Gambar 2.9: Kerangka Teori.....	47
Gambar 3.1: Kerangka Konsep.....	48
Gambar 4.1: Distribusi Tingkat Pendidikan.....	65
Gambar 4.2: Distribusi Iklim Kerja	66
Gambar 4.3: Distribusi Upah	68
Gambar 4.4: Distribusi Jenis Kelamin	69
Gambar 4.5: Distribusi Masa Kerja	70
Gambar 4.6: Distribusi Beban Kerja Fisik.....	71
Gambar 4.7: Distribusi Stres Kerja	72

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Kuesioner Tanda dan Gejala Stres	91
Lampiran 2: Kuesioner Tingkat Stres Kerja	94
Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kuesioner Stres Kerja.....	98
Lampiran 4: Rekapitulasi Data Kecelakaan Kerja	100
Lampiran 5: Rekapitulasi Data Awal Kuesioner Tanda dan Gejala Stres	102
Lampiran 6: Daftar Responden	105
Lampiran 7: Perhitungan Beban Kerja Responden	107
Lampiran 8: Hasil Pengukuran Iklim Kerja	110
Lampiran 9: Rekapituasi Kuesioner Tingkat Stres Kerja Responden.....	112
Lampiran 10: Hasil Uji SPSS.....	118
Lampiran 11: Perhitungan beban kerja Bagian Produksi.....	125
Lampiran 12: Surat Keputusan Penetapan Dosen Pembimbing	134
Lampiran 13: Surat Ijin Penelitian dari Fakultas	135
Lampiran 14: Lembar Persetujuan Keikutsertaan dalam Penelitian	136
Lampiran 15: Surat Ijin Penelitian dari Kesbangpolinmas	137
Lampiran 16: Surat Izin Pengambilan Data Awal Penelitian di Perusahaan	139
Lampiran 17: <i>Ethical Clereance</i>	141
Lampiran 18: Denah <i>Spinning V</i>	142
Lampiran 19: Dokumentasi Penelitian.....	143
Lampiran 20: Dokumentasi Penelitian.....	144

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stres dapat didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang dialami ketika ada sebuah ketidaksesuaian antara tuntutan-tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya (Terry Looker dan Olga Greegson, 2005: 44). Stres kerja merupakan hasil interaksi dari beberapa faktor, yaitu pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal, dan karakter maupun persepsi pekerja sebagai faktor internal. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja, apabila stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi perusahaan tempat orang yang bersangkutan (Anies, 2005: 141).

Adapun akibat stres menurut Cox (Gibson, dkk, 1990) dalam Siswanto (2007: 51) yaitu; mudah terkena kecelakaan, sulit berkonsentrasi, sering absen, menurunkan loyalitas, meningkatnya denyut jantung/tekanan darah naik dan lain-lain. Menurut Grandjean (1998) dalam Tulus Winarsunu (2008: 87), stres kerja dapat disebabkan oleh faktor fisik lingkungan kerja dan faktor individu. Faktor fisik lingkungan kerja yaitu kebisingan dan iklim kerja panas. Faktor individu meliputi; umur, jenis kelamin, masa kerja. Menurut Ubaydilah (2005) beberapa faktor lain juga dapat menyebabkan stres kerja seperti; shift kerja, standar manajemen yang tidak jelas, hubungan interpersonal yang tidak kondusif. Stres yang dialami oleh individu seringkali disebabkan oleh suatu kondisi dimana kemampuan individu berada di bawah tuntutan tugas yang harus dihadapinya (Tulus Winarsunu, 2008:107). Tuntutan pekerjaan baik berupa tuntutan kerja fisik ataupun tuntutan kerja mental yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja akan menimbulkan stres. Tuntutan kerja fisik secara langsung berasal dari beban kerja

fisik. Beban kerja fisik meliputi; gerakan-gerakan fisik seperti; membungkuk, memutar, mengangkat benda berat, gerakan-gerakan yang tidak nyaman (Tulus Winarsunu, 2008:129).

Pada umumnya, rata-rata orang menghabiskan waktu sekitar 8 sampai 12 jam per hari di tempat kerja. Menurut *National Safety Council* (2004: 6), dua dari tiga pekerja mengaku mengalami stres kerja. Survei 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 stresor paling utama dalam hidup mereka (<http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/>, diakses 2 januari 2015). Hasil penelitian yang dilakukan Regus, didapatkan bahwa lebih dari setengah pekerja di Indonesia (64%) mengatakan bahwa tingkatan stres mereka bertambah dan penyebab utama dari stres mereka adalah pekerjaan (73%), manajemen (39%) dan keuangan pribadi (36%) (<http://www.tnol.co.id/psikologi-kesehatan/15984-penelitian-pekerja-indonesia-banyak-tertekan-dan-stres.html>, diakses 2 januari 2015).

Industri sandang kian hari kian penting kedudukannya dalam perekonomian negara, sesuai dengan tujuan pemerintah Indonesia pemenuhan kebutuhan sendiri soal sandang. Pekerjaan-pekerjaan dalam industri pertekstilan merupakan pekerjaan yang melelahkan dikarenakan pekerjaannya sendiri dilakukan dengan berdiri dan menjemukkan. Hal tersebut dapat berpotensi menyebabkan stres kerja.

PT. Sinar Pantja Djaja Semarang merupakan salah satu perusahaan tekstil nasional yang bergerak dalam bidang pembuatan benang (*spinning*) yang memiliki lima bagian produksi yaitu; *spinning* I, *spinning* II, *spinning* III, *spinning* IV, dan *spinning* V. Perusahaan tersebut bertempat di jalan Condrokusuo No. 1 Simonangan, Semarang Barat, Jawa Tengah. Jumlah pekerja pada PT. Sinar Pantja Djaja mencapai 2.269 orang tenaga kerja (profil PT. Sinar Pantja Djaja).

Menurut data laporan kecelakaan kerja unit produksi PT. Sinar Pantja Djaja pada bulan April 2013 sampai dengan bulan Februari 2014 oleh tim K3 perusahaan, telah terjadi kecelakaan kerja dengan total sebanyak 25 pekerja, dengan proporsi kecelakaan kerja di *spinning* I berjumlah 7 pekerja (28%), di *spinning* II berjumlah 4 pekerja (16%), di *spinning* III berjumlah 2 pekerja (8%), di *spinning* IV berjumlah 2 pekerja (8%), di *spinning* V berjumlah 10 pekerja (40%) dan proporsi kecelakaan kerja di shift pagi berjumlah 9 pekerja (36%), di shift siang berjumlah 12 pekerja (48%), di shift malam berjumlah 4 pekerja (16%). Menurut pengukuran tingkat stres kerja yang dilakukan oleh Ifta Failasufa (2013) di perusahaan tersebut, didapatkan hasil bahwa dari 68 pekerja terdapat; 4 pekerja (5,88%) mengalami stres rendah, 11 pekerja (16,18%) mengalami stres sedang, 41 pekerja (60,29%) mengalami stres tinggi, 12 pekerja (17,65%) mengalami stres sangat tinggi.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti satu unit produksi saja yaitu *spinning* V pada pekerja shift siang. Peneliti memilih *spinning* V karena kecelakaan kerja yang terjadi di *spinning* V jumlahnya paling banyak dibandingkan dengan *spinning* yang lain yaitu 40% dan peneliti memilih shift siang karena berdasarkan data laporan kecelakaan kerja PT. Sinar Pantja Djaja pada bulan April 2013 sampai dengan bulan Februari 2014 oleh tim K3 perusahaan, proporsi kecelakaan kerja di shift siang menduduki jumlah yang paling tinggi dibandingkan dengan shift kerja pagi ataupun shift kerja malam yaitu 48%.

Faktor fisik lingkungan kerja berupa iklim kerja merupakan faktor yang mempengaruhi terjadinya stres kerja. Berdasarkan hasil observasi tanggal 27 Maret 2014, terlihat banyak pekerja yang mengeluhkan suhu yang begitu panas saat bekerja pada bapak Slamet Kaswanto selaku ketua SPN (Serikat Pekerja

Nasional) sekaligus merangkap sebagai supervisor K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) perusahaan saat beliau membahas kecelakaan kerja yang sering terjadi dalam kegiatan pelatihan alat pelindung diri (APD). Keluhan pekerja tersebut menunjukkan bahwa suhu ruangan kerja yang begitu panas sangat mengganggu pekerja dalam bekerja. Berdasarkan penelitian Suksmono (2013), didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara iklim kerja dengan stres kerja.

PT. Sinar Pantja Djaja memberlakukan UMK sesuai Keputusan Gubernur Jateng No.560/85/2014 untuk pemberian upah pada pekerja yaitu sebesar Rp. 1.685.000/Bln dengan tambahan uang transportasi dan uang makan yang diberikan setiap berangkat kerja. Pemberian upah sesuai UMK disesuaikan dengan kinerja dari pekerja. Apabila pekerja absen kerja maka upah yang diterima berkurang sehingga upah kurang dari UMK. Oleh karena itu ada sebagian kecil pekerja yang menerima upah kurang dari UMK dan sebagian besar menerima upah lebih dari UMK. Keadaan tersebut dapat menjadikan upah menjadi variabel yang memberikan tekanan pada pekerja. Berdasarkan survey “2014 Work Stress Survey” oleh Nielsen (*Harris Interactive*), didapatkan hasil bahwa 80% orang Amerika mengalami stres di tempat kerja dan upah menjadi stressor utama.

Pekerja bagian produksi *spinning* V didominasi oleh perempuan. Penelitian yang dilakukan oleh *University of Calgary in Alberta*, Kanada, pada tahun 2011 mengungkapkan bahwa penyebab stres dalam pekerjaan dipengaruhi oleh jenis kelamin. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa perempuan lebih mudah terkena stres akibat kerja dari pada laki-laki. Penyebab perempuan mengalami stres biasanya karena kurangnya penghargaan di tempat kerja, atau tidak dihargai atas upaya dan kerja keras yang dilakukannya (<http://female.kompas.com/read/2012/06/06/11052194/Penyebab.Stres.Dipengaruhi.Jenis.Kelamin>, diakses 2 Januari 2015).

Masa kerja merupakan lamanya pekerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja pekerja di spinning V mulai dari 6 bulan sampai dengan 23 tahun. Menurut M.A. Tulus (1992: 121), masa kerja dibagi kedalam tiga kategori, yaitu; masa kerja baru (< 6 tahun), masa kerja sedang (6-10 tahun), masa kerja lama (>10 tahun). Berdasarkan penelitian Yudha Fandy Prabowo (2009), didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja.

Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja dapat menyebabkan ketegangan dalam diri pekerja. Berdasarkan penelitian Arifin Budhi Wibowo (2012), didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dengan stres kerja. Hasil wawancara peneliti dengan anggota P2K3 sekaligus merangkap sebagai salah seorang supervisor di *spinning V* pada tanggal 26 Maret 2014, bapak Sujatno menyatakan target produksi *spinning V* per hari sebesar 94% dari 98% jumlah produksi. Perusahaan memberlakukan *upper shift* dan rotasi shift kerja setiap 7 hari/seminggu sekali. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 20 Mei 2014, terlihat bahwa semua pekerjaan di bagian produksi di *spinning V* dilakukan dengan berdiri, berjalan, berjalan dengan mendorong muatan, bekerja dengan satu tangan, bekerja dengan gerakan tangan. Hal-hal tersebut dapat mempengaruhi beban kerja fisik yang diterima oleh pekerja yang dapat menimbulkan kelelahan dan stres kerja. Berdasarkan penelitian Yudha Fandy Prabowo (2009), didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

Pengukuran awal stres kerja yang dilakukan peneliti menggunakan kuesioner tanda dan gejala stres yang disebar di unit *spinning V* tanggal 24 Maret 2014. Apabila dilihat dari total nilai, dari 27 pekerja didapatkan 26 pekerja (96%) mengalami stres, 1 pekerja (4%) tidak mengalami stres dan terdapat 22 pekerja (81%) perlu perhatian dan konsultasi dengan dokter. Dimana gejala stres

yang dominan muncul antara lain 20 pekerja (74%) kadang-kadang merasa tidak mampu mengatasi masalah, 15 pekerja (56%) sering sulit untuk berkonsentrasi, 19 pekerja (70%) sering merasa selalu kecapekan, 15 pekerja (56%) sering mengalami hal-hal berikut; nyeri punggung dan leher, pusing, nyeri dan sakit otot, kram dan kejang urat, sembelit, diare, hilang selera makan, rasa panas dalam perut (*pirosis*), gangguan pencernaan dan *nausea*.

Adanya keterlibatan faktor stres pada kecelakaan kerja menjadikan stres merupakan masalah yang cukup serius dan akan menjadi berbahaya apabila tidak ditangani dengan baik. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Bagian *Spinning V* di PT. Sinar Pantja Djaja Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Rumusan masalah umum

Faktor-faktor apa sajakah yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja PT. Sinar Pantja Djaja sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja?

1.2.2 Rumusan masalah khusus

1. Apakah ada hubungan antara iklim kerja dengan stres kerja pekerja bagian *spinning V* di PT. Sinar Pantja Djaja sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja?
2. Apakah ada hubungan antara upah pekerja dengan stres kerja pekerja bagian *spinning V* di PT. Sinar Pantja Djaja sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja?

3. Apakah ada hubungan antara jenis kelamin pekerja dengan stres kerja bagian *spinning* V di PT. Sinar Pantja Djaja sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja?
4. Apakah ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pekerja bagian *spinning* V di PT. Sinar Pantja Djaja sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja?
5. Apakah ada hubungan antara beban kerja fisik dengan stres kerja pekerja bagian *spinning* V di PT. Sinar Pantja Djaja sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pekerja bagian *spinning* V di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja.

1.3.2 Tujuan khusus

1. Mengetahui adakah hubungan antara iklim kerja dengan stres kerja pekerja bagian *spinning* V di PT. Sinar Pantja Djaja sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja.
2. Mengetahui adakah hubungan antara upah pekerja dengan stres kerja pekerja bagian *spinning* V di PT. Sinar Pantja Djaja sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja.
3. Mengetahui adakah hubungan jenis kelamin dengan stres kerja pekerja bagian *spinning* V di PT. Sinar Pantja Djaja sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja.

4. Mengetahui adakah hubungan antara masa kerja pekerja dengan stres kerja pekerja bagian *spinning* V di PT. Sinar Pantja Djaja sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja.
5. Mengetahui adakah hubungan antara beban kerja fisik dengan stres kerja pekerja bagian *spinning* V di PT. Sinar Pantja Djaja sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

1.4.1 Untuk Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan serta sarana evaluasi dalam pencegahan dan penanganan stres kerja sebagai deteksi dini angka kecelakaan kerja di PT.Sinar Pantja Djaja.

1.4.2 Untuk Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat

Sebagai tambahan referensi penelitian terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja di perusahaan yang merupakan substansi dari disiplin ilmu di bidang Ilmu Kesehatan Masyarakat khususnya Ilmu Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

1.4.3 Untuk Penulis

Menambah pengetahuan tentang berbagai faktor yang berhubungan dengan stres kerja di perusahaan tekstil yang bergerak dalam bidang *spinning* yaitu di PT.Sinar Pantja Djaja Semarang.

1.5 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

N o	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Tahun dan tempat penelitian	Rancangan penelitian	Varibel Penelitian	Hasil penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Hubungan kebisingan dan Tekanan panas dengan stres kerja pada pekerja bagian <i>spinning</i>	Iffa Failasufa	2013, PT. Sinar Pantja Djaja Semarang	<i>Cross sectional</i>	Variabel terikat: Kebisingan, Tekanan panas Variabel bebas: stres kerja	Ada hubungan yang signifikan antara kebisingan dan tekanan panas dengan stres kerja
2.	Faktor- faktor yang berhubu ngan dengan stres kerja pada bagian <i>spinning V</i> di PT. Sinar Pantja Djaja Sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja	Kenarief anokto	2014, PT. Sinar Pantja Djaja Semarang	<i>Cross sectional</i>	Variabel terikat: Stres kerja Variabel bebas: Iklim kerja, Upah, Jenis kelamin, Masa kerja, Beban kerja fisik	

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

1.6.1 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Pantja Djaja pada unit *spinning V*. Perusahaan tersebut bertempat di jalan Condrokusuo No. 1 Simongan, Semarang Barat, Jawa Tengah.

1.6.2 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian dilakukan pada Bulan Januari 2016.

1.6.3 Ruang Lingkup Keilmuan

Ilmu yang terkait dengan penelitian ini adalah Ilmu Kesehatan Masyarakat, khususnya bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengenai faktor yang berhubungan dengan stres kerja.



BAB II

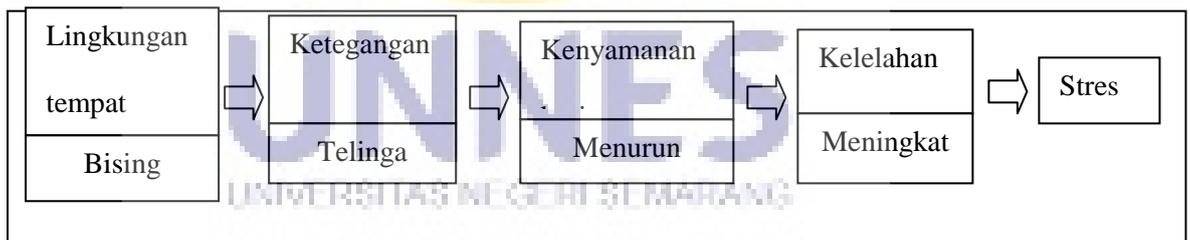
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Faktor lingkungan kerja

2.1.1 Kebisingan

Kebisingan adalah bunyi-bunyi yang tidak dikehendaki (Suma'mur P.K., 2009: 270). Pemakaian mesin otomatis pada suatu industri dapat menimbulkan suara atau bunyi yang cukup besar sehingga menimbulkan kebisingan. Kebisingan yang terus menerus dapat menurunkan konsentrasi pekerja dan mengakibatkan kecelakaan kerja dapat terjadi (Anizar, 2009: 155). Karena sifatnya yang mengganggu secara psikologik, bising adalah penimbul stres.

Lingkungan yang bising dapat mengakibatkan ketegangan pada telinga yang kemudian menyebabkan ketidaknyamanan di tempat kerja sehingga terjadi peningkatan kelelahan kerja (Gambar 2.1).



Gambar 2.1: Mekanisme stres akibat bising

Secara spesifik stres karena kebisingan dapat menyebabkan cepat marah, sakit kepala, gangguan tidur, gangguan reaksi psikomotor, kehilangan konsentrasi, gangguan komunikasi, penurunan performasi kerja yang kesemuanya akan bermuara pada kehilangan efisiensi dan produktivitas kerja (Tarwaka dkk, 2004: 41). Tidak adanya pengendalian pada kebisingan akan

menimbulkan stres yang jika berlangsung lama pada akhirnya bisa menimbulkan reaksi *learned helplessness* (ketidakberdayaan yang dipelajari). Artinya, orang menjadi tidak berdaya dan membiarkan saja bising itu walaupun stresnya bertambah besar. Mengingat dampak yang cukup serius ketika intensitas kebisingan yang tidak terkendali, sehingga perlu adanya Nilai Ambang Batas (NAB).

Nilai Ambang Batas (NAB) kebisingan yang dipekenankan menurut Permenakertrans Nomor Per.13/MEN/X/2011 yaitu (Tabel 2.1):

Tabel 2.1 NAB (Nilai Ambang Batas) kebisingan.

Waktu pemaparan per hari	Intensitas kebisingan dalam dBA
8 Jam	85
4	88
2	91
1	94
30 Menit	97
15	100
7,5	103
3,75	106
1,88	109
0,94	112
28,12 Detik	115
14,06	118
7,03	121
3,52	124
1,76	127
0,88	130
0,44	133
0,22	136
0,11	139

Catatan:

Tidak boleh terpajan lebih dari 140 dBA walaupun sesaat.

Sumber: Kepmenakertrans Nomor Per.13/MEN/X/2011.

Alat utama dalam pengukuran kebisingan adalah “*sound level meter*”.

Alat tersebut dapat mengukur kebisingan diantara 30-130 dB dan frekwensi dari

20-20.000 Hz (Suma'mur P.K., 2009: 59) (Gambar 2.2).



Gambar 2.2 *Sound Level Meter*

Sumber: <http://pimg.tradeindia.com/00590762/b/2/Sound-Level-Meter.jpg>.

2.1.2 Iklim kerja

Iklim kerja dalam hal ini iklim kerja panas menurut Permenakertrans Nomor Per.13/MEN/X/2011 adalah hasil perpaduan antara suhu, kelembaban kecepatan gerakan udara dan panas radiasi dengan tingkat pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai akibat pekerjaannya. Kondisi iklim kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunkan produktifitas kerja. Lingkungan fisik yang menekan dapat menjadi potensi stres kerja. Kenaikan suhu yang melewati ambang tertentu, dapat mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya prestasi kerja. Suhu lingkungan yang terlalu tinggi menyebabkan meningkatnya

beban psikis (*stress*) sehingga dapat menurunkan *attention* (perhatian) dan menurunnya persepsi kontrol terhadap lingkungan. Efek suhu tinggi pada industri biasanya menimbulkan kejenuhan, kelelahan otot, peningkatan agresivitas dan berkurangnya konsentrasi (Sarlito Wirawan Sarwono, 1992: 91).

Menurut Sarlito (1992: 90) saat suhu lingkungan meningkat, *hypothalamus* akan merangsang pembesaran pori-pori kulit, mempercepat peredaran darah, pengeluaran keringat, dan reaksi-reaksi tubuh lain yang bertujuan mengurangi panas tubuh yang berlebihan. Jika reaksi tubuh tersebut gagal mempertahankan suhu tubuh, kemungkinan akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

1. *Heat exhaustion*

Heat exhaustion merupakan rasa lelah yang sangat kuat akibat panas disertai dengan rasa mual, mau muntah, sakit kepala dan gelisah.

2. *Heat stroke*

Heat stroke merupakan suatu kondisi *delirium* (mengigau), koma (tidak sadar), dan akhirnya meninggal dunia akibat otak terserang panas berlebihan.

3. *Heat asthenia*

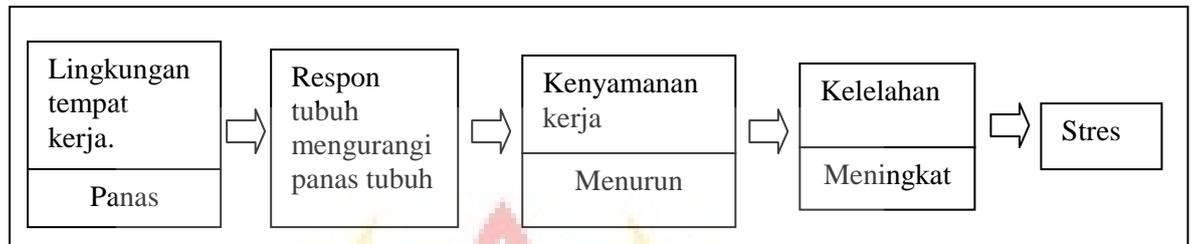
Heat asthenia merupakan kondisi dimana seseorang yang terpapar suhu yang tinggi mengalami kejenuhan, sakit kepala, gelisah, mudah tersinggung, insomnia dengan sebab tidak jelas.

4. Serangan jantung

Saat seseorang terpapar suhu yang tinggi, jantung akan bekerja lebih keras atau terlalu kuat untuk mengedarkan darah ke seluruh tubuh untuk menurunkan tubuh.

Sehingga beresiko terjadinya serangan jantung.

Mekanisme stres akibat iklim kerja yang panas tergambar sebagai berikut (Gambar 2.3):



Gambar 2.3: Mekanisme stres akibat iklim kerja panas

Untuk mengetahui iklim kerja di suatu tempat kerja dilakukan pengukuran besarnya tekanan panas (*heat stress*). Salah satu caranya adalah dengan mengukur Indeks Suhu Basah dan Bola (ISBB). Dengan mengetahui ISBB maka kesesuaian iklim kerja di tempat kerja dapat terlihat. Nilai Ambang Batas (NAB) Iklim kerja yang dipekenankan menurut Permenakertrans Nomor Per.13/MEN/X/2011 yaitu (Tabel 2.2):

Tabel 2.2 NAB (Nilai Ambang Batas) iklim kerja

Pengaturan waktu kerja setiap jam	ISBB (°C)		
	Beban Kerja		
	Ringan	Sedang	Berat
75%-100%	31,0	28,0	-
50%-75%	31,0	29,0	27,5
25%-50%	32,0	30,0	29,0
0%-25%	32,2	31,1	30,5

Catatan:

Sumber: Kepmenakertrans Nomor Per.13/MEN/X/2011.

Secara manual ISBB dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

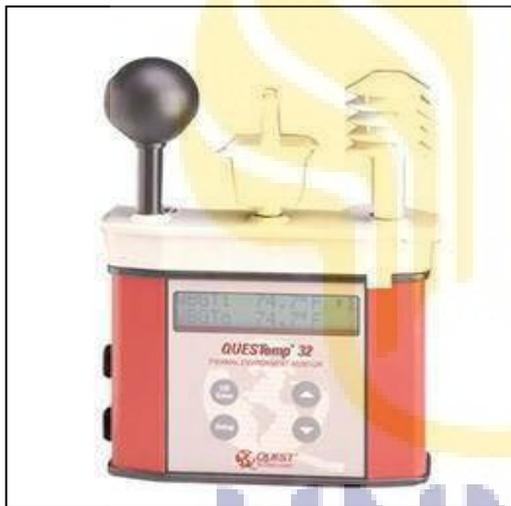
1. Indeks Suhu Basah dan Bola untuk di luar ruangan dengan panas radiasi:

$$\text{ISBB} = (0,7 \times \text{Suhu basah}) + (0,2 \times \text{Suhu radiasi}) + (0,1 \times \text{Suhu kering}).$$

2. Indeks Suhu Basah dan Bola untuk di dalam ruangan tanpa panas radiasi:

$$\text{ISBB} = (0,7 \times \text{Suhu basah}) + (0,3 \times \text{Suhu bola}).$$

Alat ukur ISBB yang lebih modern yaitu *Questemp Heat Stress Monitor*. Alat tersebut dioperasikan secara digital yang meliputi; parameter suhu basah, suhu kering, suhu radiasi dan ISBB yang hasilnya dibaca dengan menekan tombol operasional dalam satuan C° dan F°. Pada waktu pengukuran alat ditempatkan di sekitar sumber panas dimana pekerja melakukan pekerjaannya (Gambar 2.4).



Gambar 2.4 *Questemp Heat Stress Monitor*

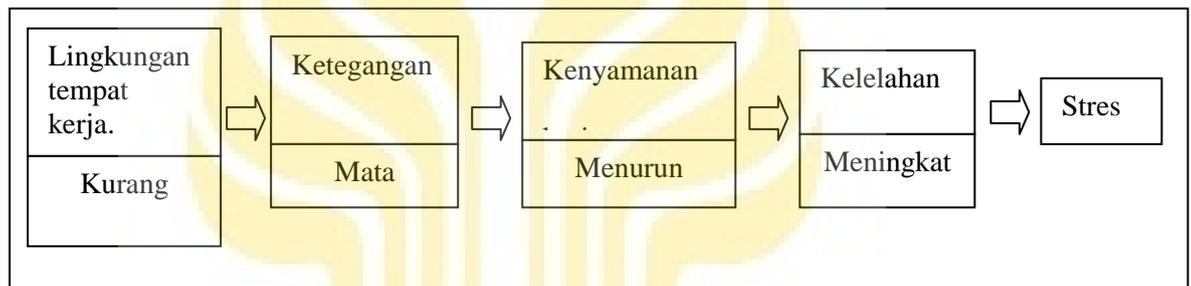
Sumber: <http://www.ierents.com/ProductInfo.aspx?productid=QTQT-3>

2.1.3 Penerangan

Penerangan yang baik memungkinkan tenaga kerja melihat objek yang dikerjakannya dengan jelas, cepat dan tanpa upaya-upaya tidak perlu. Lebih dari itu, penerangan yang memadai memberikan kesan pemandangan yang lebih baik dan keadaan lingkungan yang menyegarkan.

Penerangan yang kurang menjadikan penggunaan mata yang berlebihan sehingga mata cepat lelah. Upaya mata yang melelahkan menjadi sebab kelelahan

mental yang kemudian menimbulkan; sakit kepala, penurunan kemampuan intelektual, daya konsentrasi dan kecepatan berfikir. Bila pekerja mencoba mendekatkan matanya pada objek untuk memperbesar ukuran benda, maka akomodasi lebih dipaksa, dan mungkin menjadi penglihatan rangkap atau kabur. Ketajaman penglihatan berkurang pada tenaga kerja berusia 40 tahun (Suma'mur P.K, 2009: 95). Seperti halnya kebisingan dan iklim kerja yang tidak nyaman, penerangan yang kurang juga dapat menjadi pemicu stres pekerja karena pekerja mengalami kesulitan dalam melihat ketika bekerja (Gambar 2.5).



Gambar 2.5: Mekanisme stres akibat kurang penerangan

Alat yang digunakan untuk mengukur besarnya intensitas cahaya atau penerangan di suatu tempat adalah *Lux Meter* (Suma'mur P.K., 2009: 101) (Gambar 2.6).

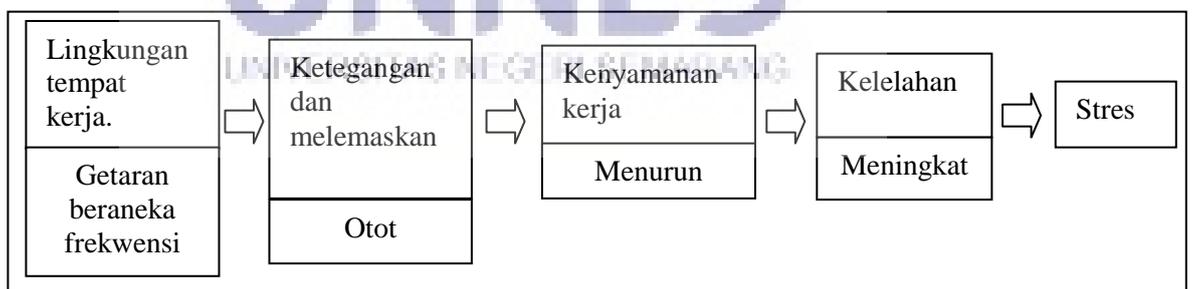


Gambar 2.6 *Lux Meter*

Sumber: <http://de.rs-online.com/web/p/luxmeter/1807133/>

2.1.4 Vibrasi

Sebagian getaran dari alat-alat mekanis dalam proses industrialisasi disalurkan pada tubuh pekerja atau lainnya dalam bentuk getaran mekanis. Pada umumnya getaran mekanis seperti itu tidak dikehendaki karena dapat mengganggu kenyamanan bekerja, mempercepat kelelahan, merusak sel-sel jaringan dan mengganggu metabolisme. Karena sifatnya yang mengganggu getaran atau vibrasi dapat memicu stres pada pekerja. Menambahnya tonus otot-otot oleh karena getaran dibawah frekwensi 20 Hz menjadi sebab kelelahan. Kontraksi statis tersebut menyebabkan penimbunan asam laktat dalam alat-alat dengan akibat bertambah panjangnya waktu reaksi. Rasa tidak nyaman menjadi sebabnya kurangnya perhatian. Rangsangan-rangsangan kepada sistem retikuler di otak menjadi sebab mabuk. Sebaliknya frekwensi diatas 20 Hz menyebabkan pengenduran otot. Getaran-getaran yang terdiri dari campuran aneka frekwensi bersifat menegangkan dan melemaskan tonus otot secara serta-merta (Suma'mur P.K, 2009: 78) (Gambar 2.7).



Gambar 2.7: Mekanisme stres akibat getaran beraneka frekwensi

Alat ukur getaran yang biasanya digunakan pada mesin yang menghasilkan getaran pada penggunaannya adalah *Vibration Meter* (Gambar 2.8).



Gambar 2.8 *Vibration Meter*

Sumber: <http://www.sperdirect.com/vibration-meter-65-prd1.htm>

2.2 Faktor manusia

2.2.1 Kepribadian

Menurut Terry Looker dan Olga Greegson (2005: 159) ada dua jenis kepribadian, yaitu pribadi tipe A dan pribadi tipe B. Orang-orang tipe A bisa digambarkan; orang yang memikirkan atau melakukan banyak hal dalam waktu yang makin sedikit, memikirkan atau melakukan dua hal atau lebih secara bersamaan, sering marah pada hal-hal sepele, pendengar yang buruk, tergesa-gesa, bermusuhan, cemas, *over*-kompetitif dan *over*-ambisius. Kebalikan dari orang-orang tipe A, orang-orang tipe B bisa digambarkan; tenang, santun, terkendali, mudah bergaul, pendengar yang baik, tidak mudah marah, sabar dan tidak tergesa-gesa.

Pribadi tipe A adalah *workaholic* (kegilaan kerja) yang umumnya mengalami masalah-masalah perkawinan dan hubungan-hubungan sosial, ketika mereka berjuang untuk mendapatkan kesuksesan dan butuh untuk bekerja lebih lama untuk mencapai tujuan-tujuan mereka. Hal tersebut jelas dapat menjadikan

pribadi tipe A mengalami distres (stres negatif) (Terry Looker dan Olga Greegson, 2005: 171).

Pribadi-pribadi tipe A memiliki; kepercayaan, sikap, dan pengharapan yang mengikat mereka dalam sebuah perjuangan konstan untuk mendapatkan kendali atas lingkungan mereka. Setiap kali orang-orang tipe A merasakan ancaman-ancaman dan tantangan emosional, mereka secara otomatis memicu respons stres mereka (Terry Looker dan Olga Greegson, 2005: 157).

2.2.2 Umur

Umur harus mendapatkan perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Semakin bertambah usia seseorang semakin berkurang kemampuan fisik untuk bekerja dan semakin cepat mengalami kelelahan. Proses menjadi tua akan disertai berkurangnya kemampuan kerja karena terjadinya perubahan-perubahan atau lebih cepatnya terjadi penurunan tugas dan kinerja organ tubuh, sistem hormonal dan sistem kardiovaskuler (Suma'mur P.K, 2009: 52). Pekerja dengan usia remaja (18-21 tahun) memiliki; keadaan emosi remaja masih labil, suatu saat bisa sedih sekali dan dilain waktu bisa marah sekali, emosi remaja lebih kuat dan lebih menguasai diri mereka dari pada pikiran yang realistis, merasa gelisah, kurang senang terhadap lingkungan sekitarnya, memberontak dan sombong (Zulkifli L. 2005: 69). Pekerja dengan usia dewasa awal atau dewasa muda (22-40 tahun) sering tidak mendapatkan kepuasan dalam hidup, mengalami gangguan-gangguan emosi dan memiliki harapan yang terlalu tinggi. Harapan-harapan yang terlalu tinggi (tidak sesuai dengan kemampuan) merupakan peluang untuk mendapatkan stres (Andi Mapiare, 1990: 26). Hal-hal tersebut memungkinkan pekerja remaja maupun pekerja dewasa cepat tertekan, mengalami kelelahan, dan mengalami

kecelakaan kerja. Pekerja dengan usia > 40 tahun biasanya lebih mampu mengontrol stres karena mempunyai toleransi terhadap stresor yang lebih baik (Siswanto, 2007: 52).

2.2.3 Jenis kelamin

Kemampuan fisik dan kekuatan kerja otot antara laki-laki dengan wanita berbeda. Ukuran dan daya tahan tubuh wanita berbeda dengan pria. Pekerja wanita lebih diperlukan pada suatu industri yang memerlukan banyak ketrampilan dari pada pekerja laki-laki. Jacinta F. Rini (2002) menyatakan dari beberapa penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa pekerja wanita akan mengalami stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki, dikarenakan wanita mempunyai peran ganda atau menghadapi konflik peran yaitu sebagai pekerja untuk mencari nafkah tambahan dan sebagai ibu rumah tangga (<http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/stress-kerja>, diakses 2 januari 2015). Hal tersebut pada umumnya mempengaruhi pimpinan atau atasan menentukan posisi wanita dalam struktur jabatan di perusahaan. Misalnya, ada dua orang yang dicalonkan untuk menduduki sebuah jabatan tertentu, satu pria satu wanita. Pada umumnya atasan lebih memilih laki-laki ketimbang wanita (Pandji Anoraga, 2006: 121).

2.2.4 Masa kerja

Masa kerja merupakan lamanya tenaga kerja bekerja dari pertama mulai masuk hingga sekarang masih bekerja. Masa kerja yang biasanya diiringi dengan pengalaman kerja yang meningkat biasanya juga dapat mempengaruhi stres yang dirasakan pekerja terhadap pekerjaannya. Tenaga kerja dengan masa kerja lebih lama telah berada dalam proses menciptakan identitas profesional yang lebih

stabil. Pengalaman kerja menjadikan pekerja lebih tahan terhadap stres karena mereka telah mengembangkan mekanisme untuk mengatasi stres dan melakukan penyesuaian diri untuk menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan (Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge. 2008: 374).

M.A. Tulus (1992: 121) membagi masa kerja kedalam tiga kategori, yaitu; masa kerja baru (< 6 tahun), masa kerja sedang (6-10 tahun), masa kerja lama (>10 tahun).

2.2.5 Tingkat Pendidikan

Secara Konseptual, tingkat pendidikan merupakan segala untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia baik formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya dapat dikuasai dengan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang handal (Tarwaka, dkk, 2004: 139).

Kegiatan pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, kecakapan, sikap dan ketrampilan tenaga kerja baik yang akan diberikan tanggung jawab dalam pekerjaan yang baru maupun yang telah memiliki tanggung jawab sebelumnya.

Pendidikan merupakan salah satu variabel dalam kondisi individu yang menyebabkan reaksi stres antara orang yang satu dengan yang lain bervariasi (Bart Smet, 1994: 131). Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, toleransi dan pengontrolan terhadap stresor biasanya lebih baik (Siswanto, 2007: 52).

2.2.6 Status Perkawinan

Seorang pekerja yang telah menikah mempunyai beban yang lebih banyak daripada seseorang pekerja yang masih lajang, pekerja yang telah menikah mempunyai masalah dalam keluarganya seperti masalah ekonomi, masalah

dengan istri dan anak yang pada akhirnya akan menjadi sumber stres kerja bagi para pekerja dan akan mengganggu konsentrasi mereka terhadap pekerjaannya (Stephen. P. Robbin dan Timothy A. Judge, 2008: 37).

Kehilangan pekerjaan mungkin bukan merupakan krisis kehidupan bagi seorang pemuda yang belum menikah yang tinggal bersama orangtuanya. Sebaliknya bagi seorang yang sudah menikah dan dibebani dengan kebutuhan keuangan yang berat, pekerjaan adalah krisis kehidupan yang dapat menyebabkan stres (Syamsu Yusuf, 2010: 122).

2.2.7 Kualitas Pekerja

Menurut Ubaydillah (2005) kualitas kerja (*personal quality*) merupakan salah satu penyebab seseorang terkena stres kerja. Adapun yang terkait dengan *personal quality*, misalnya; karyawan yang memiliki motivasi kerja bagus, memiliki tujuan karir yang lebih panjang, memiliki kebutuhan berprestasi yang lebih kuat, dan seterusnya, akan lebih mudah untuk menyimpulkan target atau tugas sebagai tantangan (*challenge*), bukan sebagai tekanan (*stressfull*). Stres kerja yang dialami pun menjadi motivator, penggerak dan pemicu kinerja di masa selanjutnya. Berbeda dengan pekerja yang memiliki motivasi rendah, memiliki tujuan karir yang pendek (hanya asal bisa menerima gaji atau asal tidak nganggur), atau memiliki kebutuhan berprestasi yang kurang kuat. Karyawan tipe kedua ini akan mudah berkesimpulan bahwa tugas atau target yang diberikan kepadanya sebagai stresor. Pekerja tipe ini gampang pusing, gampang bingung, gampang merasa tertekan.karena si karyawan sendiri. Kalau pekerja malas-malasan, terbiasa berpikir negatif, atau tidak mau belajar, mau enak nya saja, biasanya jika diberi tugas sedikit lebih saja sudah menggerutu, sudah bicara tidak bisa, tidak mampu, dan seterusnya. Hal tersebut bisa disebut sebab mental. Secara

mental memang karyawan seperti itu perlu diperbaiki (<http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/stress-kerja>, diakses 2 januari 2015).

2.3 Faktor Organisasi

2.3.1 Hubungan Interpersonal

Menurut Ubaydilah (2005) hubungan interpersonal yang tidak kondusif, misalnya; terlalu banyak konflik antar individu, kurang bersahabat antar sesama, krisis toleransi, dan seterusnya. Situasi kerja yang sudah mencekam seperti ini tidak saja berakibat pada hambarnya suasana kerja antar pekerja, tetapi juga berimbas pada bagaimana orang-orang di dalam organisasi itu melayani orang lain, seperti; tamu, pelanggan, pembeli atau penelpon. Karena mereka merasakan "kekejaman" maka mereka pun memperlakukan orang lain secara kejam. 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. Dukungan sosial (*Social support*) yang baik berupa bantuan dari supervisor dan teman kerja. Adanya dukungan tersebut dapat mengurangi pengaruh yang merugikan dari stres, dan kurangnya dukungan sosial dapat meningkatkan beban stresor (Grandjean dalam Tulus Winrsunu, 2008: 87).

2.3.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan otokrasi yang bersifat memaksa yaitu pimpinan memberi perintah dan bila perlu mengancam. Gaya kepemimpinan otokrasi menciptakan gaya manajemen yang *stressful*, misalnya; kurang melibatkan pekerja dalam proses mengambil keputusan, komunikasi yang kurang

mencair atau kebijakan manajemen yang terlalu kejam (*lack of family-friendly policies*) yang hanya mementingkan faktor efisiensi dan mengabaikan faktor manusiawi dapat menyebabkan pekerja mengalami stres kerja.

Menurut Jacinta F. Rini (2005), gaya kepemimpinan yang menciptakan manajemen yang membuat tekanan untuk bekerja lebih keras dan lebih lama berhubungan dengan tingkat stres, apati, frustrasi, kecemasan, dan kelelahan yang meningkat (<http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/stres-s-kerja>, diakses 2 januari 2015). Sebagai respon terhadap jumlah faktor yang meningkat ini, beberapa pekerja melakukan tindakan agresi dan kekerasan (John M. Ivancevich dkk., 2006: 266).

2.3.3 Ketidakjelasan Peran

Menurut Tulus Winarsunu (2008: 84) ketidakjelasan peran adalah suatu taraf dimana pekerja tidak jelas tentang tanggung jawab dan fungsi-fungsi kerjanya. Pekerja tidak tahu tentang apa dan bagaimana harus bekerja. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) menimbulkan ketidakjelasan hasil kerja yang bisa diharapkan atau terlalu banyak ataupun sedikit tanggung jawab yang dibebankan. Rice (1992) dalam Jacinta (2002) menyatakan pekerja mengalami stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen. Kenyataan seperti ini mungkin banyak dialami pekerja di Indonesia, dimana perusahaan atau organisasi tidak punya garis-garis haluan yang jelas, aturan main, visi dan misi yang seringkali tidak dikomunikasikan pada seluruh karyawannya. Akibatnya, sering muncul rasa ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul

keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (<http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/stress-kerja>, diakses 2 januari 2015).

2.3.4 Pelecehan Seksual

Pelecehan seksual merupakan segala macam bentuk perilaku yang berkonotasi seksual yang dilakukan secara sepihak dan tidak dikehendaki oleh korbannya, bentuknya dapat berupa; ucapan, tulisan, simbol, isyarat, dan tindakan yang berkonotasi seksual (Tulus Winarsunu, 2008: 136).

Pelecehan seksual muncul karena adanya perbedaan kekuasaan, nafsu, dan untuk beberapa alasan yang tidak sepenuhnya dipahami. Pelecehan seksual merupakan bentuk diskriminasi. Menggoda, mengejek, berkelakar, dan interaksi seksual lain merupakan hal yang muncul setiap hari dalam lingkungan kerja. Lebih dari 70% karyawan wanita melaporkan bahwa mereka menjadi objek pelecehan seksual ditempat kerja (John M. Ivancevich dkk., 2006: 263). Secara umum pelaku pelecehan seksual adalah laki-laki dan korbannya adalah perempuan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelecehan seksual 88,1% dilakukan oleh *supervisor* dan 30% oleh *coworker* atau teman sekerjanya (Tulus Winarsunu, 2008: 136).

Disamping harus melakukan pekerjaannya sebagaimana yang harus dilakukan pekerja laki-laki, pekerja perempuan masih diuntut untuk dapat melindungi dirinya dari ancaman pelecehan seksual di tempat kerjanya sendiri. Belum lagi ia harus menghadapi kenyataan pada umumnya, bahwa ancaman bisa terjadi diluar tempat kerjanya. Dengan demikian dapat dilihat bahwa pekerja perempuan sudah menjadi korban potensial dari berbagai macam ancaman yang bisa menimpanya. Pekerja perempuan menggunakan semua

harinya untuk bekerja dibawah ancaman dan tekanan (stres) (Tulus Winarsunu, 2008: 137).

2.3.5 Beban kerja

Beban kerja adalah beban yang dialami oleh tenaga kerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukan olehnya (SNI 7269: 2009). Manusia memiliki keterbatasan dalam mengolah stimulus dari lingkungannya. Apabila stimuli terlalu berlebihan dan individu tidak mampu lagi menanganinya dalam kognisinya maka individu itu bisa mengalami berbagai gangguan kejiwaan seperti merasa tertekan (stres), bosan dan tidak berdaya (Sarlito Wirawan Sarwono, 1992: 62).

Kekurangan beban juga dapat menyebabkan stres, menurut Zubek dalam Sarlito (1992: 62), kurangnya rangsang terhadap indera manusia menyebabkan timbulnya rasa kosong, sepi, cemas dan menimbulkan kejenuhan serta kebosanan.

Tulus Winarsunu (2008: 84) membagi dua sisi beban kerja, yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif adalah jumlah pekerjaan yang dipunyai atau harus diselesaikan pekerja. Beban kerja kualitatif yaitu taraf sulitnya tugas sehubungan dengan kemampuan pekerja. Beban kerja kualitatif yang berat berarti pekerja tidak mampu mengerjakan tugas-tugasnya karena terlalu sulit untuknya.

Berdasarkan tuntutan kerjanya jenis beban kerja ada dua (Tulus Winarsunu, 2008: 129) yaitu:

2.3.5.1 Beban kerja fisik

Baban kerja fisik secara langsung berasal dari tuntutan kerja fisik dan mempengaruhi tubuh atau membutuhkan tubuh untuk menggunakan postur tertentu selama waktu tertentu. Oleh karena itu tubuh manusia memiliki keterbatasan kapasitas, maka akan ditemui adanya ketidaksesuaian antara kondisi

tubuh dengan beban kerja fisik. Tuntutan beban kerja fisik dapat meliputi gerakan-gerakan fisik sebagai berikut; membungkuk atau memutar, mengangkat benda berat, membungkuk kedepan tanpa penopang tangan atau lengan, memutar, posisi tubuh yang tingginya melebihi bahu, gerakan-gerakan yang tidak nyaman, postur tubuh yang tidak nyaman, bekerja keras, jumlah tugas dan banyaknya tugas yang dibutuhkan.

2.3.5.2 Beban kerja mental

Baban kerja mental secara langsung berasal dari tuntutan kerja mental dan mempengaruhi tubuh. Beban kerja mental berkaitan dengan kondisi yang secara langsung berhubungan dengan proses-proses mental apa saja yang terlibat dan dibutuhkan dalam bekerja. Hal ini bisa meliputi keadaan-keadaan seperti; selalu memikirkan pekerjaan, mengerjakan beberapa hal dalam waktu yang bersamaan, perhatian terhadap, pekerjaan yang berhati-hati, kesulitan-kesulitan mengerjakan tugas yang dihadapi baik yang harus dibantu ataupun yang tidak perlu dibantu oleh orang lain.

2.3.5.3 Penilaian Beban Kerja fisik

Beban kerja fisik dapat dilihat dari tingkat kebutuhan kalori menurut pengeluaran energi (Kkl) per jam (SNI 7269: 2009).

Tabel 2.3 Kategori Beban Kerja Berdasarkan Tingkat Kebutuhan Kalori Menurut Pengeluaran Energi

Kategori Beban Kerja	Pengeluaran Energi (Kkl/Jam)
Ringan	100-200
Sedang	201-350
Berat	351-500

(Sumber: SNI 7269: 2009)

2.3.6 Lama Kerja

Lamanya seseorang bekerja sehari secara baik pada umumnya 6-8 jam. Sisanya, 16-18 jam dipergunakan untuk; kehidupan dalam keluarga atau

masyarakat, istirahat, tidur, dan sebagainya. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan tersebut biasanya tidak disertai efisiensi yang tinggi, bahkan biasanya terlihat penurunan produktivitas serta kecenderungan untuk timbulnya kelelahan, penyakit dan kecelakaan. Dalam seminggu biasanya seseorang dapat bekerja dengan baik selama 40 sampai 50 jam. Lebih dari itu terlihat kecenderungan untuk timbulnya hal negatif. Makin panjang waktu kerja, makin besar kemungkinan terjadinya hal yang tidak diinginkan (Suma'mur P.K., 2009: 193).

Pada industri yang memberlakukan aturan 10 jam kerja, dilaporkan bahwa pada 8 jam kerja pertama kegiatan produksi masih berjalan dengan wajar, namun setelah itu angka kecelakaan kerja menjadi meningkat. Hal ini diperkirakan karena pada 2 jam menjelang berakhirnya pekerjaan para pekerja mengalami kelelahan (Pandji Anoraga, 2006: 61). Hal tersebut menunjukkan bahwa lama kerja yang berlebihan menyebabkan toleransi terhadap stres dan jenis stresor yang paling mengganggu semakin berkurang sehingga menyebabkan kelelahan baik secara mental maupun fisik pada pekerja yang kemudian dapat berujung pada terjadinya kecelakaan kerja.

2.3.7 Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan salah satu stressor dari sumber pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan oleh beberapa hal, yaitu; adanya promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuan, adanya promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuan, dan ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustasi (Naila Atmaningtyas, 2010: 36).

Menurut Jacinta (2002) setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Bayangan akan kesuksesan

karir, menjadi fokus perhatian dan penantian dari hari ke hari. Namun pada kenyataannya, impian dan cita-cita untuk mencapai prestasi dan karir yang baik seringkali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan. Hal tersebut dapat menjadikan pekerja tertekan (<http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/stress-kerja>, diakses 2 januari 2015).

2.3.8 Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja adalah jenis pekerjaan yang monoton. Jenis pekerjaan monoton adalah suatu kerja yang berhubungan dengan hal yang sama dalam periode atau waktu yang tertentu dalam jangka waktu yang lama dan biasanya dilakukan dalam kapasitas yang menengah dan besar (A.M. Sugeng Budiono, dkk, 2003: 92). Sikap psikologis dan fisik dari seseorang terhadap pekerjaan monoton akan sangat berpengaruh, dimana pekerja yang bersikap negatif dan acuh pada pekerjaannya dapat mengalami bosan, apatis, mengamuk. Pada pekerja yang bersikap negatif dan acuh tak acuh terhadap pekerjaan berulang, efek psikologis akan mudah terlihat dibandingkan pada pekerja yang memandang pekerjaannya secara positif (A.M. Sugeng Budiono, dkk, 2003: 94).

Menurut Jacinta F. Rini (2002) jenis pekerjaan yang beresiko tinggi, atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, pemadam kebakaran, pekerja tambang, pekerja *cleaning service* yang biasa menggunakan gondola untuk membersihkan gedung-gedung bertingkat. Pekerjaan-pekerjaan tersebut sangat berpotensi menimbulkan stres kerja karena mereka setiap saat dihadapkan pada kemungkinan terjadinya

kecelakaan (<http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/stress-kerja>, diakses 2 januari 2015).

2.3.9 Upah

Upah atau penghasilan merupakan uang yang dibayar kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara perbulan. Pemberian upah hendaknya di perhatikan oleh perusahaan karena pemberian upah yang pantas akan berdampak positif bagi pekerja, sebab upah adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pekerja (Anwar Prabu Mangku Negara, 2007: 85). Berdasarkan Keputusan Gubernur Jateng No.560/85/2014 UMK kota Semarang sebesar Rp. 1.685.000/bln.

Upah merupakan salah satu alat pemuas kebutuhan–kebutuhan fisiologis, keterjaminan, dan egoistik (Edwin B.Flippo, 1995: 116). Berdasarkan hal tersebut upah merupakan hal yang sangat penting bagi pekerja, dikarenakan apabila upah tidak sesuai atau tidak pantas maupun bermasalah sehingga pekerja tidak bisa memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, upah dapat memberikan tekanan pada pekerja dalam bekerja sehingga memungkinkan pekerja mengalami stres kerja. Pada saat stres, terjadi pelepasan hormon adrenal, epinephrine, dan norepinephrine yang memunculkan emosi yang kuat. Hormon-hormon tersebut menghasilkan lonjakan energi, ketegangan otot, berkurangnya sensitivitas terhadap rasa sakit, berhentinya sistem kerja pencernaan dan meningkatnya tekanan darah (Terry Looker dan Olga Greegson, 2005: 55).

2.4 Stres

Menurut Umar (2004: 34), stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Siswanto (2007: 50), stres adalah akibat dari interaksi (timbang-balik) antara rangsangan lingkungan dan individu.

Menurut Terry Looker dan Olga Greegson (2005: 44), stres dapat didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang dialami ketika ada sebuah ketidaksesuaian antara tuntutan-tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Stres adalah keseimbangan antara bagaimana memandang tuntutan dan bagaimana berfikir bahwa dapat mengatasi semua tuntutan yang menentukan apakah tidak merasakan stres, merasakan distress atau eustres.

Distres adalah situasi dimana tuntutan meningkat yang tak disertai peningkatan kemampuan mengatasi tuntutan ataupun juga situasi dimana terlalu sedikitnya tuntutan yang merangsang menyebabkan kebosanan dan frustrasi. Sedangkan eustres adalah situasi dimana kemampuan untuk mengatasi melebihi tuntutan-tuntutan yang diterima.

Situasi eustres membangkitkan rasa percaya diri, menjadi terkontrol dan mampu untuk mengatasi dan menangani tugas, tantangan-tantangan dan tuntutan. Stres menurut Tulus Winarsunu (2008: 76) adalah keadaan internal organisme ketika menghadapi stimulus yang dipersepsikan sebagai ancaman. Stresor dan strain merupakan istilah yang berkaitan dengan stres. Stresor merupakan stimulus yang menjadi sumber stres yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman yang dapat meningkatkan perasaan negatif. Strain merupakan reaksi-reaksi yang muncul akibat adanya stresor.

2.4.1 Stres Kerja

Menurut Anies (2005: 141) stres kerja merupakan hasil interaksi dari beberapa faktor, yaitu pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal, dan karakter maupun persepsi pekerja sebagai faktor internal. Menurut Anies (2005: 140), seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja, apabila stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi perusahaan tempat orang yang bersangkutan. Sependapat dengan hal tersebut, Phillip L. Rice dalam Jacinta (2002) seseorang

dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

Menurut Ubaydilah (2002) stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai angka lima tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka sembilan, sehingga sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja (<http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/stress-kerja>, diakses 2 januari 2015).

Pada tingkat tertentu stres sebenarnya diperlukan. Stres yang optimal membuat; motivasi menjadi tinggi, menjadikan pekerja lebih bergairah, daya tangkap dan persepsi menjadi tajam, dan lain-lain. Stres yang terlalu rendah akan mengakibatkan; kebosanan, motivasi kerja menurun, sering bolos, dan mengalami kelesuan. Sedangkan stres yang terlalu tinggi mengakibatkan; insomnia, lekas marah, meningkatnya kesalahan, kebingungan, dan lain-lain.

2.4.2 Mekanisme Stres

Stresor yang ada di lingkungan dapat mengganggu keseimbangan tubuh. Carole Wade dan Carol Tavris (2007: 288) membagi mekanisme stres dalam tiga tahapan:

2.4.2.1 Fase alarm (the alarm phase)

Dalam fase ini tubuh menggerakkan sistem saraf simpatik untuk menghadapi ancaman langsung. terjadinya pelepasan hormon adrenal, epinephrine, dan norepinephrine karena munculnya emosi yang kuat. Hormon-hormon tersebut menghasilkan lonjakan energi, ketegangan otot, berkurangnya sensitivitas terhadap rasa sakit, berhentinya sistem kerja pencernaan dan meningkatnya tekanan darah. Perubahan-perubahan yang terjadi tersebut merupakan respons “fight or flight” (melawan atau melarikan diri).

2.4.2.2 Fase penolakan (the resistance phase)

Pada fase ini tubuh berusaha menolak atau mengatasi stressor yang tidak dapat dihindari. Pada fase ini, respon fisiologis yang terjadi pada fase alarm terus berlangsung, namun respon tersebut membuat tubuh menjadi lebih rentan terhadap stresor lain.

2.4.2.3 Fase kelelahan (the exhaustion phase)

Saat stres berkelanjutan menguras energi tubuh, meningkatkan kerentanan terhadap masalah fisik dan pada akhirnya akan memunculkan penyakit. Reaksi yang sama, yang memungkinkan tubuh merespon tantangan secara efektif pada fase alarm akan merugikan apabila berlangsung secara terus-menerus. Otot-otot yang tegang dapat mengakibatkan sakit kepala dan sakit leher. Peningkatan tekanan darah dapat mengakibatkan tekanan darah tinggi kronis. Jika proses pencernaan terganggu atau terhenti untuk waktu yang lama, akan muncul gangguan pencernaan.

2.4.3 Penyebab Stres Kerja

Menurut *National Safety Council* (2004: 7) penyebab stres kerja dikelompokkan kedalam tiga kategori, yaitu; penyebab organisasional, penyebab individual, penyebab lingkungan.

Penyebab organisasional berupa; kurangnya otonomi dan kreatifitas, harapan, tenggat waktu, dan kuota yang tidak logis, relokasi pekerjaan, kurangnya pelatihan, karier yang melelahkan, hubungan dengan majikan (penyelia) yang buruk, selalu mengikuti perkembangan teknologi (mesin faks, *voice mail*, dll), *downsizing*, bertambahnya tanggung jawab tanpa penambahan gaji, pekerja dikorbankan (penurunan laba yang didapat).

Penyebab individual meliputi; pertentangan antara karier dan tanggung jawab keluarga, ketidakpastian ekonomi, kurangnya penghargaan dan pengakuan kerja, kejenuhan, ketidakpuasan kerja, kebosanan, perawatan anak yang tidak adekuat, konflik dengan rekan kerja.

Penyebab lingkungan; meliputi buruknya kondisi lingkungan kerja, diskriminasi ras, pelecehan seksual, kekerasan ditempat kerja, kemacetan saat berangkat dan pulang kerja.

2.4.4 Gejala Stres Kerja

Menurut Pandji Anoraga (2005: 110), gejala stres meliputi gejala ringan sampai sedang. Pertama, gejala badan meliputi; sakit kepala (cekot-cekot, pusing separuh, vertigo), sakit maag, mudah kaget (berdebar-debar), banyak keluar keringat dingin, gangguan pola tidur, lesu, letih, kaku leher belakang sampai punggung, dada rasa panas/nyeri, rasa tersumbat di kerongkongan, gangguan psikoseksual, nafsu makan menurun, mual, muntah, gejala kulit, bermacam-

macam gangguan menstruasi, keputihan, kejang-kejang, pingsan dan sejumlah gejala lain.

Kedua, gejala emosional meliputi; pelupa, sukar konsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, was-was, kuatir, mimpi-mimpi buruk, murung, mudah marah/jengkel, mudah menangis, pikiran bunuh diri, gelisah, pandangan putus asa dan sebagainya.

Ketiga, gejala sosial meliputi; makin banyak merokok/minum/makan, sering mengontrol pintu jendela, menarik diri dari pergaulan sosial, mudah bertengkar, membunuh, dan lainnya.

Menurut *National Safety Council* (2004: 4), gejala yang muncul dengan cepat sebagai respon terhadap stres meliputi; denyut jantung meningkat, tekanan darah meningkat, ketegangan otot meningkat, produksi keringat meningkat, aktivitas metabolik meningkat.

2.4.5 Dampak Stres Kerja

2.4.5.1 Dampak Pada Perusahaan

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh itu terganggu, maka akan menghambat keseluruhan gerak, menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak dapat berfungsi secara normal. Demikian pula jika banyak di antara pekerja di dalam organisasi mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu. Jika stres yang dialami oleh organisasi atau perusahaan tidak kunjung selesai, maka sangat berpotensi menyebabkan masalah yang lebih serius. Menurut Ubaydillah (2005), stres kerja bisa menimbulkan dampak baik, tapi sekaligus buruk bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi atau perusahaan. Orang yang terkena stres kerja (dengan catatan,

tidak bisa menanggulangnya) cenderung jadi tidak produktif tidak tertantang untuk menunjukkan kehebatannya secara tidak sadar menunjukkan kebodohnya, malas-malasan, tidak efektif dan tidak efisien, ingin pindah tetapi tidak pindah-pindah, dan seterusnya. Secara kalkulasi manajemen, hal tersebut tentunya merugikan organisasi (<http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/stress-kerja>, diakses 2 januari 2015).

Randall Schuller (1980) dalam artikel Jacinta F. Rini (2002), mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa; dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa; terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. (<http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/stress-kerja>, diakses 2 januari 2015).

2.4.5.2 Dampak Pada Individu

Dampak stres kerja bagi individu adalah munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal.

2.4.5.2.1 Kesehatan

Tubuh manusia pada dasarnya dilengkapi dengan sistem kekebalan untuk mencegah serangan penyakit. Sistem kekebalan tubuh manusia ini bekerja sama secara integral dengan sistem fisiologis lain, dan kesemuanya berfungsi untuk

menjaga keseimbangan tubuh, baik fisik maupun psikis yang cara kerjanya di atur oleh otak. Seluruh sistem tersebut sangat mungkin dipengaruhi oleh faktor psikososial seperti stres dan *immunocompetence* (derajat keaktifan dan keefektifan dari sistem kekebalan tubuh). Sehingga jika orang mudah stres maka mudah sakit.

Gangguan kesehatan secara umum yang berkaitan dengan stres antara lain (*National Safety Council, 2004: 17*);

1. Sakit kepala karena tegang.

Ketegangan otot merupakan gejala stres nomor satu. Hal ini terjadi akibat adanya kontraksi otot di dahi, mata, leher, dan rahang. Kebanyakan orang tidak menyadari peningkatan ketegangan otot ini sampai nyeri mulai terasa di bagian depan kepala.

2. Sakit kepala migrain.

Hal tersebut disebabkan oleh peningkatan aliran darah dan sekresi zat kimia kebagian kepala. Gejalanya meliputi; pandangan berkunang-kunang diikuti dengan denyutan yang kuat, pusing dan mual. Migrain tidak terjadi pada saat stresor bekerja, tetapi beberapa jam sesudahnya. Pada mayoritas kasus, migrain dianggap berkaitan dengan ketidakmampuan untuk menyalurkan rasa marah dan frustrasi.

3. *Temporomandibular Joint Dysfunction* (TMJ).

TMJ merupakan kontraksi yang berulang kali pada otot rahang (biasanya saat libur). TMJ dianggap berkaitan dengan ketidakmampuan untuk menyalurkan rasa marah dan frustrasi.

4. Ulkus dan kolitis.

Ulkus disebabkan oleh sekresi cairan pencernaan yang berlebihan, yang menyebabkan radang dan menghancurkan lapisan bagian dalam lambung. Kolon yang terletak dibawah lambung (sepanjang saluran pencernaan) juga rentan terhadap terjadinya ulkus, yang menyebabkan kolitis (peradangan pada

lapisan bagian dalam kolon). Stres dalam bentuk kecemasan berkaitan erat dengan hal ini.

5. *Irritable Bowel Syndrome (IBS)*.

Ditandai dengan serangan nyeri pada daerah perut, kram, diare, mual, konstipasi, dan buang angin yang berulang kali. Gangguan kesehatan yang berkaitan dengan stres ini paling sering dihubungkan dengan kecemasan dan depresi.

6. Insomnia.

Tidak dapat tidur merupakan gejala pasti akibat kerja sistem saraf yang terlalu aktif/berlebihan. Stimuli saraf yang berlebihan pada jaringan otak dan otot dapat menyebabkan rasa gelisah atau resah baik di siang maupun malam hari, yang semuanya berkaitan dengan cemas saraf.

7. Asma bronkial.

Bronkiolus adalah saluran yang membawa udara masuk ke dalam paru. Saat asma menyerang, saluran tersebut mulai membengkak karena dipenuhi dengan cairan bronkial. Sehingga penderitanya akan merasa seakan-akan ia tersedak dan tidak dapat bernafas. Serangan asma sering dikaitkan dengan rasa cemas.

8. Alergi.

Raksi alergi dapat lebih sering dan lebih berat apabila seseorang mudah merasa cemas. Kesembilan, arthritis reumatoid. Arthritis reumatoid merupakan penyakit sendi dan jaringan ikat, terjadi jika sendi membengkak, menyebabkan jaringan sendi meradang. Keparahan nyeri artritik berkaitan dengan kejadian stres, terutama saat menekan rasa marah.

9. Pilek dan influenza.

Ketika pertahanan imun tubuh sedang lemah, kemungkinan tubuh akan menyerah dengan virus disekitarnya. Pilek/flu memang jelas terkait stress.

10. Jantung koroner.

Ada dua faktor yang berkaitan dengan respons stres dengan terjadinya jantung koroner. Faktor pertama adalah tekanan darah tinggi atau hipertensi (>145/90 mmHg). Tekanan darah tinggi diketahui dapat membawa kerusakan pada lapisan bagian dalam pembuluh darah koroner yang memasok oksigen ke otot jantung. Faktor kedua adalah pelepasan hormone kortisol dari kelenjar adrenalin, yang dapat meningkatkan kadar kolesterol dalam darah. Kerusakan itu dapat menyebabkan kerusakan arteri yang lebih berat yaitu menghambat aliran darah.

2.4.5.2.2 Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kecuatiran yang terus-menerus. Stres berkepanjangan ini disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan. Stres kronis umumnya terjadi di seputar masalah kemiskinan, kekacauan keluarga, terjebak dalam perkawinan yang tidak bahagia, atau masalah ketidakpuasan kerja. Akibatnya, penderita stres akan terus-menerus merasa tertekan dan kehilangan harapan.

Menurut Miller (1997) dalam Jacinta F. Rini (2002), akar dari stres kronis ini adalah dari pengalaman traumatis di masa lalu yang terinternalisasi, tersimpan terus dalam alam bawah sadar. Hal ini jadi berbahaya karena orang jadi terbiasa "membawa" stres ini kemana saja, dimana saja dan dalam situasi apapun juga; stres kronis ini dianggap sudah menjadi bagian dari kehidupan mereka sehingga tidak ada upaya untuk mencari jalan keluarnya lagi. Singkatnya, orang yang stress kronis sudah *hopeless* and *helpless* (<http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/stress-kerja>, diakses 2 januari 2015).

2.4.5.2.3 Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itulah, sering terjadi salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat atau penilaian, kritik, nasihat, bahkan perilaku orang lain. Obyek yang sama bisa diartikan dan dinilai secara berbeda oleh orang yang sedang stres. Selain itu, orang stres cenderung mengkaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri. Akibatnya, ia lebih banyak menarik diri dari lingkungan, tidak lagi mengikuti kegiatan yang biasa dilakukan, jarang berkumpul dengan sesamanya, lebih suka menyendiri, mudah tersinggung, mudah marah, mudah emosi. Dikarenakan sikapnya tersebut mereka dijauhkan oleh rekan-rekannya. Respon negatif dari lingkungan tersebut justru semakin menambah stres yang diderita karena persepsi yang selama ini di bayangkan oleh orang yang mengalami stres ternyata benar, yaitu bahwa dirinya kurang berharga di mata orang lain, kurang berguna, kurang disukai, kurang beruntung, dan kurang-kurang yang lainnya.

Sebuah penelitian terhadap sekelompok karyawan yang bekerja di suatu organisasi menunjukkan, bahwa stres kerja menyebabkan terjadinya ketegangan dan konflik antara pihak karyawan dengan pihak manajemen. Tingginya sensitivitas emosi berpotensi menyulut pertikaian dan menghambat kerja sama antara individu satu dengan yang lain (<http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/stress-kerja>, diakses 2 januari 2015).

2.4.6 Pengukuran Stres Kerja

Menurut Tarwaka, (2011: 364), stres kerja dapat diukur menggunakan kuesioner dari HSE (2003). Pengukuran skala stres kerja ini berdasarkan indikator atau gejala stres kerja yang meliputi; gejala fisik, gejala perilaku, dan gejala ditempat kerja. Sehingga apabila responden sudah mengisi kuesioner tersebut maka akan bisa diketahui tingkat keparahan stresnya.

2.4.7 Pencegahan Stres

2.4.7.1 Pencegahan stres kerja pada perusahaan

Menurut *American Psychologist* dalam artikel *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH), cara pencegahan stres kerja dapat dilakukan dengan;

1. Memastikan bahwa beban kerja sesuai dengan kemampuan pekerja.
2. Mendesain pekerjaan untuk memberikan; makna, stimulasi dan kesempatan bagi pekerja untuk menggunakan ketrampilan mereka.
3. Mendefinisikan dengan jelas peran dan tanggung jawab pekerja.
4. Memberikan kesempatan pada pekerja untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan tindakan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
5. Meningkatkan komunikasi untuk mengurangi ketidakpastian tentang pengembangan karir dan prospek kerja di masa depan.
6. Memberikan kesempatan untuk interaksi sosial di kalangan pekerja.
7. Menetapkan jadwal kerja yang sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawab diluar pekerjaan.

2.4.7.2 Pencegahan stres kerja pada individu

Menurut Lukluk dan Bandiyah (2011: 100), pencegahan stres dapat dilakukan manajemen stres melalui beberapa cara sebagai berikut:

1. Menjauh dari situasi-situasi yang menekan. Memberikan kesempatan pada diri beristirahat walaupun hanya beberapa saat.
2. Tidak mempermasalahakan hal-hal yang sepele. Memprioritaskan beberapa hal yang benar-benar penting dan membiarkan lainnya mengikuti. Tidak membebani diri sendiri secara berlebihan dengan mengeluh mengenai beban kerja. Menangani setiap tugas sebagaimana mestinya, secara selektif dengan memperhatikan beberapa prioritas.
3. Mengenali stres yang dialami, sehingga dapat mengatur diri terhadap stres.
4. Menghindari reaksi yang berlebihan.
5. Tidur secukupnya. Kurang istirahat hanya akan memperburuk stres.
6. Menjadi seseorang yang positif. Menanamkan pada diri bahwa segala sesuatu yang terjadi dapat diatasi dengan baik daripada hanya memikirkan betapa buruknya segala sesuatu yang terjadi. Menghindari pengobatan diri sendiri atau menghindar. Alkohol dan obat-obatan yang dapat menyembunyikan stres tapi tidak membantu memecahkan masalah.

2.4.8 Mengatasi Stres Kerja

Apabila akibat stres sudah mempengaruhi fisik dan bahkan menimbulkan penyakit tertentu pemberian obat biasanya diperlukan. Namun pemberian obat kurang efektif untuk mengatasi stres jangka panjang, dikarenakan disamping obat-

obatan tertentu membutuhkan biaya yang mahal, ada efek negatif pemberian obat terus menerus berupa ketergantungan dan membuat orang tertentu kebal terhadap obat tertentu (Siswanto, 2007: 56).

Menurut Theresa dan David dalam artikel *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH), ada 2 pendekatan yang berbeda untuk mengatasi stres kerja yaitu;

2.4.8.1 Manajemen Stres (*Managemen Stress*)

Perusahaan menyediakan pelatihan manajemen stres dan program bantuan karyawan (*Employee Assistance Program/EAP*) untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam mengatasi situasi pekerjaan yang sulit. Program manajemen stres mengajarkan pekerja mengenali; sifat dan sumber stres, efek stres pada kesehatan, dan ketrampilan personal untuk mengurangi stres. Contohnya manajemen waktu dan senam relaksasi. EAP menyediakan konseling individu bagi karyawan dengan baik dalam pekerjaan dan masalah pribadi. Pelatihan manajemen stres dapat dengan cepat mengurangi gejala stres seperti kecemasan dan gangguan tidur serta memiliki kelebihan yaitu murah dan mudah dilaksanakan, namun juga memiliki kelemahan yaitu; efek positif dari pelatihan manajemen stres seringkali hanya sebentar atau tidak berlangsung lama dan sering mengabaikan akar utama penyebab dari stres karena hanya fokus pada pekerja, dan bukan pada lingkungan kerjanya.

2.4.8.2 Pengubahan Organisasi (*Organizational Change*)

Berbeda dengan pelatihan manajemen stres dan EAP, tindakan untuk mengurangi stres kerja harus memberikan prioritas dalam memperbaiki kondisi kerja. Hal tersebut melibatkan identifikasi aspek stres kerja (misalnya; beban kerja

yang berlebihan, harapan-harapan yang bertentangan) dan desain strategi untuk mengurangi atau mengeliminasi stresor yang teridentifikasi. Kelebihan dari pendekatan ini yaitu berhubungan langsung dengan akar penyebab stres di tempat kerja. Namun, manajer terkadang tidak nyaman dengan pendekatan ini karena dapat melibatkan perubahan dalam rutinitas kerja atau jadwal produksi atau dalam struktur organisasi.

2.5 Produktivitas Kerja

Menurut Pandji Anoraga (2006: 58) ada beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas kerja. Salah satunya yaitu lingkungan atau suasana kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan membawa hubungan yang baik pula pada segala pihak baik pada pekerja, pimpinan atau pada hasil pekerjaannya. Misalnya, para pekerja seharusnya bekerja pada tempat yang tenang untuk mendapatkan hasil yang baik, akan tetapi lingkungan fisik kerjanya tidak sesuai seperti bising/suhunya panas sehingga pekerja menjadi tidak nyaman dalam bekerja, berpotensi mengalami stres dan hasilnya kerjanya tidak optimal.

Sedangkan pengaruh stres kerja terhadap organisasi atau tempat kerja yaitu tingginya angka tidak masuk kerja, *turnover*, hubungan kerja menjadi tegang dan rendahnya kualitas pekerjaan yang secara langsung akan menurunkan produktivitas (Tarwaka dkk, 2004: 150).

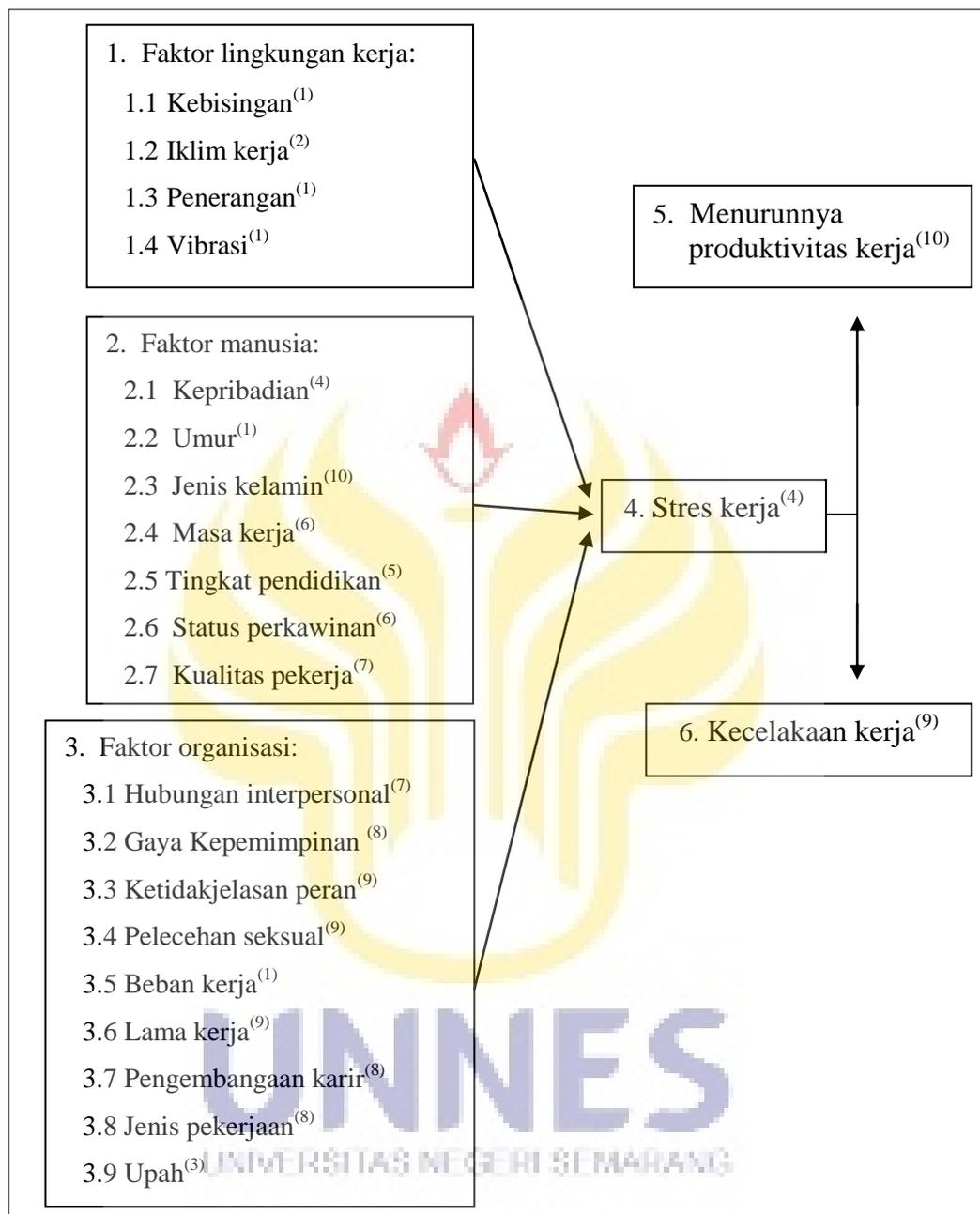
2.6 Kecelakaan kerja

Menurut Tulus Winarsunu (2008: 28) menyatakan bahwa kecenderungan mendapatkan kecelakaan kerja akan meningkat jika tugas, lingkungan atau stresor individual menurunkan kapasitas individu dalam memenuhi tuntutan tugas, atau jika tuntutan-tuntutan tugas meningkat melebihi kapasitas normal

individu. Osborne berpendapat bahwa banyak kecelakaan kerja terjadi ketika lingkungan kerja termasuk tugas, peralatan, kebisingan, suhu, teman sekerja dan sebagainya memiliki tuntutan yang melebihi kemampuan atau yang dapat dikerjakan oleh individu. Teori lain yang masih masuk dalam model stres adalah teori yang memberi postulat bahwa angka kecelakaan kerja akan meningkat jika taraf stres baik secara psikologis maupun fisiologis melebihi taraf kapasitas individu dalam mengatasi stres tersebut. Jenis stresor ini antara lain kebisingan, suhu, pencahayaan yang jelek, kecemasan, kurang tidur, marah dan sebagainya.

2.7 Kerangka Teori

Berdasarkan hasil penelaahan kepustakaan dan mengacu pada konsep dasar tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja. Maka disusun kerangka teori dalam penelitian ini (Gambar 2.9).



Gambar 2.9 Kerangka Teori

Sumber: (Suma'mur P.K.,⁽¹⁾ 2009; Sarlito Wirawan Sarwono,⁽²⁾ 1992; Anwar Prabu Mangku Negara⁽³⁾ 2007; Terry Looker dan Olga Greegson,⁽⁴⁾ 2005; Tarwaka, dkk.,⁽⁵⁾ 2004; Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge,⁽⁶⁾ 2008; Ubaidillah,⁽⁷⁾ 2005; Jacinta F. Rini,⁽⁸⁾ 2002; Tulus Winarsunu,⁽⁹⁾ 2008; Pandji Anoraga,⁽¹⁰⁾ 2006).

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pekerja unit *spinning* V di PT. Sinar Pantja Djaja sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja, dapat disimpulkan:

6. Ada hubungan yang signifikan ($\rho=0,002$) antara iklim kerja dengan stres kerja sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan nilai koefisien korelasinya termasuk dalam kategori sedang ($r=-0,460$).
7. Ada hubungan yang signifikan ($\rho=0,031$) antara upah dengan stres kerja sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan nilai koefisien korelasinya termasuk dalam kategori rendah ($r=-0,368$).
8. Tidak ada hubungan yang signifikan ($\rho=0,750$) antara jenis kelamin dengan stres kerja sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan nilai koefisien korelasinya termasuk dalam kategori sangat rendah ($r=0,055$).
9. Ada hubungan yang signifikan ($\rho=0,018$) antara masa kerja dengan stres kerja sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan nilai koefisien korelasinya termasuk dalam kategori rendah ($r=-0,330$).
10. Tidak ada hubungan yang signifikan ($\rho=0,666$) antara beban kerja fisik dengan stres kerja sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja nilai koefisien korelasinya termasuk dalam kategori sangat rendah ($r=0,130$).

6.2 Saran

Saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

6.2.1 Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Direktur utama perusahaan hendaknya memfasilitasi *rest room* dengan pintu dan pendingin ruangan, misalnya AC atau kipas angin, menambah 2 galon air minum dan 50 gelas di *rest room*.
2. Direktur utama perusahaan memberikan air minum botolan pada pekerja dibagian proses produksi yang jauh dari *rest room*.
3. Manager produksi hendaknya berusaha mengidentifikasi pekerja yang memiliki kesulitan dalam mengelola sumber stres kerja agar segera ditangani sesegera mungkin.
4. Manager produksi memberikan pelatihan manajemen stres kerja melalui pemberian informasi dan teknik relaksasi.

6.2.2 Untuk Pekerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Mempersiapkan diri secara fisik dan mental sebelum bekerja bahwa mereka akan menghadapi tuntutan-tuntutan pekerjaan tertentu.
2. Pada saat istirahat, manfaatkanlah waktu sebaik mungkin untuk mencari tempat yang tenang agar tubuh menjadi lebih nyaman.
3. Mempraktekkan teknik relaksasi otot & relaksasi dengan latihan pernafasan.
4. Hendaknya pekerja mengikuti senam aerobik yang diadakan perusahaan setiap minggu di jumat pagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Mappiare, 1990, *Psikologi Orang Dewasa*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Anies, 2005, *Penyakit Akibat Kerja*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Anwar Prabu Mangku Negara, 2008, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Bart Smet, 1994, *Psikologi Kesehatan*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Bhisma Murti, 1997, *Prinsip Dan Metode Riset Epidemiologi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Carole Wade dan Carol Tavris, 2007, *Psikologi*, Jakarta: Erlangga.
- Christina Andhika Septyani, 2012, *Penyebab Stres Dipengaruhi Jenis Kelamin*, (Online), (<http://female.kompas.com/read/2012/06/06/11052194/Penyebab.Stres.Dipengaruhi.Jenis.Kelamin>, diakses 2 januari 2015).
- Corinthian Colleges Inc (CCi), 2014, *Low Pay, Commute Top Reasons 80% of Americans Stressed at Work*, (http://files.shareholder.com/downloads/COCO/0x0x742042/cb5f442491db4eccadac91e824c2f02/COCO_News_2014_4_9_Everest.pdf, diakses 13 Desember 2015).
- Edwin B. Flippo, 1995, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga.
- Eko Budiarto, 2001, *Biostatistika Untuk Kedokteran Dan Kesehatan Masyarakat*, Bandung: EGC.
- Failasufa, Iffa, 2013, *Hubungan kebisingan dan Tekanan panas dengan stres kerja pada pekerja bagian spinning*. Skripsi: Uiversitas Negeri Semarang.
- Gempur Santoso, 2004, *Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, Surabaya: Prestasi Pustaka.
- Gobel, RS, dkk., 2014. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang ICU dan UGD RSUD Datoe Binangbang Kabupaten Bolaang Mongondow*. Penelitian, Universitas Sam Ratulangi.
- Herry Koesyanto dan Eram Tunggul Pawenang, 2005, *Panduan Pratikum Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Semarang: UNNES Press.
- Husein Umar, 2005, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia.

- Jacinta F. Rini, 2004, *Stres Kerja*, (online), diakses 2 januari 2015, (<http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/stress-kerja>).
- John M. Ivancevich, 2006, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi Jilid Satu*, Jakarta: Erlangga.
- Kasmarani, MK, 2012, *“Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur”*. Skripsi, Universitas Diponegoro.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.13/MEN/X/2011, *Nilai Ambang Batas Faktor Fisika dan Faktor Kimia di lingkungan Kerja*, Jakarta: Departement Litbang.
- M.A. Tulus, 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pusat Utama.
- National Institute For Occupational Safety And Health, *Stress at work*, (<http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdf>., diakses 2 januari 2015).
- National Safety Council, 2004, *Manajemen Stres*, Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Pandji Anoraga, 2006, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rieneka Cipta.
- Pusat Data Tenaga Kerja Indonesia, *Tipe Kecelakaan Kerja di Indonesia Menurut Provinsi Tahun 2014*, (<http://pusdatinaker.balitfo.Depnakertrans.go.id/viewpdf.php?id=289>, diakses 2 januari 2015).
- Putri, PH, 2008, *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Resiko Kecelakaan Kerja Pada Pekerja*. Skripsi: Universitas Islam Indonesia.
- Prabowo, YF, 2010, *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Bagaian Produksi Industri Mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara*. Skripsi, Universitas Negeri Semarang.
- Rahma Lilahi Satifa, 2012, *Waduh Karyawan Muda Paling Sering Kena Stres Di Kantor*, (online), (<http://health.detik.com/read/2012/11/09/183224/2087668/763/waduh-karyawan-muda-paling-sering-kena-stres-di-kantor>, diakses 2 januari 2015).
- Ramat Baihaqi, 2014, *192.911 Peserta Jamsostek Alami Kecelakaan Kerja*, (<http://ekbis.sindonews.com/read/836859/34/192-911-peserta-jamsostek-alamikecelakaan-kerja-1392713047>, diakses 2 Februari 2015).

- Safari Sidakaton, 2012, ***Penelitian: Banyak Pekerja Indonesia Tertekan Dan Stres***, (online), (<http://www.tnol.co.id/psikologikesehatan/15984penelitian-pekerjaindonesia-banyak-tertekan-dan-stres.html>), diakses 2 januari 2015).
- Sarlito Wirawan Sarwono, 1992, ***Psikologi Lingkungan***, Jakarta: PT. Grasindo.
- Siswanto, 2007, ***Kesehatan Mental: Konsep, Cakupan, Dan Perkembangannya***, Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- SNI 7269, 2009, ***Penilaian Beban Kerja Berdasarkan Tingkat Kebutuhan Kalori Menurut Pengeluaran Energi***, Badan Standarisasi Nasional, (online), ([http://SNI2009\[1\]+ukur+kalori+beban+kerja.pdf](http://SNI2009[1]+ukur+kalori+beban+kerja.pdf)), diakses 2 Februari 2015).
- Soekidjo Notoatmodjo, 2005, ***Metodologi Penelitian Kesehatan***, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono, 2010, ***Statistika Untuk Penelitian***, Bandung: Alfabeta.
- Suksmono. 2013. ***Hubungan Antara Intensitas Kebisingan dan Iklim Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja Bagian Produksi PT. Nusantara Building Industries (NBI)***. Skripsi, Universitas Negeri Semarang.
- Suma'mur P.K., 2009, ***Higiene Perusahaan, Suatu Pendekatan Praktek***, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Stephen P. Robbins, 2001, ***Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi***, Jakarta: Prenhallindo.
- Tahun 2014, Tujuh Buruh Pabrik Tewas**, 26 Januari 2015, (<http://radarsemarang.com/jawa-tengah-jogja/ungaran/2014-tujuh-buruh-pabrik-tewas/>), diakses 2 Februari 2015).
- Tarwaka, 2004, ***Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Produktivitas***, Surakarta: Uniba Press.
- _____, 2011, ***Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Ditempat Kerja***, Surakarta: Uniba Press.
- Terry Looker dan Olga Greegson, 2005, ***Managing Stress Mengatasi Stres Secara Mandiri***, Yogyakarta: BACA.
- Tingkat Kecelakaan Kerja masih Tinggi**, minggu 27 April 2014, (<http://poskotanews.com/2014/04/27/tingkat-kecelakaan-kerja-masih-tinggi/>), diakses 2 januari 2015).

- Tulus Winarsunu, 2008, *Psikologi Keselamatan Kerja*, Malang: UPT Penerbitan UMM.
- T.M. Fraser, 1985, *Stres Dan Kepuasan Kerja*, Jakarta: Binaprint.
- Ubaydilah, 2005, *Mengantisipasi Stres Kerja*, (online), diakses 2 januari 2015, (<http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/stress-kerja>).
- Wibowo, AB, 2012, *Dampak Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat RSUD Prof. Dr. Soekandar Mojokerto*. Skripsi, Universitas Airlangga.
- Widya Hary Cahyati dan Dina Nur Anggraini Ningrum, 2008, *Buku Ajar dan Lembar Kerja Mahasiswa Biostatistika Inferensial*, Semarang: Jurusan IKM FIK UNNES.
- Woro KH., Oktia, 2012. *Petunjuk Penyusunan Skripsi Mahasiswa Program Strata I Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Semarang, Fakultas Ilmu Keolahragaan UNNES.
- Yu Chi Yu dan Keng Yu Shih, 2010, *The Effects of Gender Role on Perceived Job Stress* (<http://www.hraljournal.com/Page/8%20Yu-Chi%20Wu.pdf>., diakses 13 Desember 2015).