BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tekologi modern memberikan hasil yang positif dan juga memberikan efek yang negatif yaitu berupa gangguan kesehatan dan keselamatan bagi tenaga kerja maupun masyarakat sekitarnya. Efek negatif tersebut bisa timbul dari penyakit akibat kerja yang ada dalam ruang/tempat kerja yang dibagi dalam 5 golongan yaitu golongan fisik, kimia, biologi, fisiologi, dan mental psikologi. Produktivitas tenaga kerja menurun dikarenakan beberapa faktor antara lain: meja kursi tidak ergonomis, kebosanan dalam bekerja dan kelelahan dalam melakukan aktivitas pekerjaan (Suma'mur, 1996).

Wilayah industri modern merupakan suatu tempat yang menimbulkan kebisingan. Kebisingan merupakan salah satu aspek terpenting dalam higiene industri karena kebisingan dapat mengakibatkan kerusakan pada kesehatan dan menurunnya produktivitas tenaga kerja. Kerusakan yang terjadi diantaranya adalah kerusakan pendengaran secara sementara maupun secara permanen. Selain itu, kebisingan yang terus menerus juga dapat menurunkan konsentrasi pekerja dan mengakibatkan stress sehingga kecelakaan kerja dapat terjadi. (Anizar, 2009).

Di antara sekian banyak gangguan yang ditimbulkan oleh bising, gangguan terhadap pendengaran adalah gangguan yang paling serius karena dapat menyebabkan hilangnya pendengaran atau ketulian. Ketulian ini dapat bersifat progresif atau awalnya bersifat sementara tetapi bila bekerja terus-

menerus di tempat bising tersebut maka daya dengar akan menghilang secara menetap atau tuli (Buchari, 2007).

Tenaga kerja adalah masyarakat yang harus mendapat perhatian, khususnya masalah kesehatan yang diakibatkan dari lingkungan kerja. Untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif, tujuan demikian mungkin dicapai oleh karena terdapatnya korelasi diantara derajat kesehatan yang tinggi dengan produktivitas kerja atau perusahaan (Suma'mur, 1996). Kesehatan tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas yang ditentukan oleh beberapa faktor seperti kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Tenaga kerja dan beban kerja serta faktor-faktor dalam lingkungan kerja merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan.

Kesatuan demikian yang digambarkan sebagai roda keseimbangan dinamis, yaitu keseimbangan antara tenaga kerja dengan faktor-faktor dilingkungan kerja yang saling menguntungkan. Apabila keseimbangan tidak menguntungkan, terdapatlah keadaan labil bagi tenaga kerja dan akan berakibat gangguan daya kerja, kelelahan, gangguan kesehatan, bahkan penyakit, cacat dan kematian (Depnaker, 2003).

Dalam lingkungan kerja terdapat beban kerja, yaitu aktivitas yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik, mental ataupun soaial dan menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja fisik dapat berupa kegiatan memikul, mengangkat, berlari, mencangkul, sedangkan beban mental dapat berupa rasa tertekan, adanya masalah pekerjaan baik dengan teman atau atasan, adanya masalah pribadi, pekerjaan yang belum terselesaikan, pekerjaan

yang monoton, gangguan kesehatan penyakit kronis. Adapun faktor yang mempengaruhi beban kerja seperti berat beban yang diangkut atau dibawa, jarak angkut dan intensitas pembebanan, frekuensi mengangkat serta kondisi lingkungan kerja yang berpengaruh yaitu kebisingan, pencahayaan, temperatur, radiasi, tekanan, getaran (Depkes RI, 2003).

Stres merupakan pengalaman umum bagi setiap karyawan, bahkan para eksekutif dan manager juga mengalaminya. Diperkirakan bahwa 100 hari kerja menjadi sia-sia dikarenakan stres dan hampir 50% sampai 70% penyakit berkaitan dengan stres (Basir, 2007). Gibson (1996) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan situasi, peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres dapat menyebabkan seseorang merasa tidak bahagia, menyendiri, mudah tersinggung.

Faktor kebisingan juga menyebabkan stress kerja ataupun gangguan kesehatan jika melebihi nilai ambang batas dan ketentuan yang berlaku. Kebisingan di sini merupakan bunyi-bunyian yang tidak dikehendaki oleh telinga kita. Tidak dikehendaki terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja (Wignjosoebroto, 2003), kebisingan dapat bersumber dari mesin produksi yang beroperasi. Kebisingan dapat menyebabkan tenaga kerja harus berteriak-teriak agar pembicaraannya dapat terdengar sehingga memerlukan tenaga ekstra yang dapat mempercepat timbulnya kelelahan, selain itu kebisingan juga dapat menyebabkan sulit

berkonsentrasi, berfikir, lelah berbicara, tidak mempunyai perhatian terhadap sesuatu, cenderung untuk lupa (Depkes RI, 2003).

Kebisingan dan beban kerja yang melebihi ketentuan atau ambang batas di lingkungan kerja perlu dikendalikan karena dapat mengganggu daya kerja terutama kebisingan bernada tinggi, terputus-putus, tiba-tiba dan tak terduga serta tak terkontrol. Faktor kebisingan jika tidak ditangani dengan baik dapat mempengaruhi gerak tubuh seperti gangguan psikomotor dan saraf otonom. Efek pada saraf otonom terlihat sebagai bertambahnya metabolisme dan dapat menyebabkan kelelahan otot yang berupa tremor atau rasa nyeri. Selain itu untuk desain peralatan atau produk dimana tenaga kerja sebagai operator maupun pemakai produk tersebut harus disesuaikan dengan kemampuan, kebolehan, batasan, kemauan serta sifat tenaga kerja. Harapan dari kemampuan dan kebolehan tenaga kerja seperti kemampuan berkembang, belajar, berpikir, berkreasi maupun beradaptasi dipacu agar lebih baik, sedangkan keterbatasannya seperti batasan fisik, mental, rasa lelah, rasa bosan, cepat lupa, kurang konsentrasi bisa diminimalkan (Sutjana, 2006).

PT. Kusumaputra Santosa Karanganyar merupakan sebuah industri tekstil dengan hasil produksi berupa kain batik dengan bahan baku kapas mentah. Di perusahaan ini terdapat berbagai jenis pekerjaan yang dibagi dalam beberapa departemen antara lain adalah departemen *Spinning, Roving, Ringframe, Weaving, Printing, Finishing* dimana tugas dari tiap departemen berbeda-beda. Pada salah satu proses produksi di bagian *Spinning* telah menggunakan mesin-mesin yang menimbulkan suara keras, selain itu para

pekerja harus menyelesaikan pekerjaannya dengan posisi berdiri dan harus menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Dari survei terdahulu didapatkan hasil pengukuran kebisingan pada bagian *Spinning* yaitu sebesar 90,8 dBA. Tampak jelas dari hasil pengukuran yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dapat diketahui bahwa intensitas kebisingan di bagian *Spinning* telah melebihi Nilai Ambang Batas (NAB) yang telah ditetapkan, yaitu 85 dBA untuk 8 jam kerja (Nilan Hakim, 2014).

Kebisingan di bagian *Spinning* berasal dari mesin-mesin tenun yang digunakan. Mesin-mesin yang dimiliki oleh PT. Kusumaputra Santosa karanganyar : *trurzscheler (blower),blendomat* BDT 019, *Tuft Feeder* FBK 533, *Exaeta card (Carder)* DK 740, Toyota CM10 *(comber),* RYS5 *(proccesor cotton & rayon),* 11 *Schlafhorst (auto conner)*, 2 Murata *(machconer)*, yang berjumlah 109 mesin dimana setiap 1 tenaga kerja bertanggung jawab atas 1-3 mesin. Tenaga kerja bekerja selama 8 jam sehari dengan istirahat 30 menit di lokasi tersebut. Terdapat keluhan dari tenaga kerja yang mengalami pusing, mual, cepat lelah, kurang konsentrasi dan susah tidur yang merupakan gejala terjadinya stress kerja.

Beban kerja pada bagian *Spinning* juga memiliki tingkatan yang berbeda, hal ini dikarenakan pada bagian *Spinning* terdapat beberapa tahapan. Tahapan pertama yaitu *Opening Room*, pada tahap ini penyimpanan kapas yang di bagi menjadi 4 area dengan bahan yang berbeda, dan di lakukan pengepresan. *Blowing* merupakan proses awal dari pemintalan, yaitu dengan cara mencabik – cabik kapas agar terpisah dari serat dan kotoran yang

mengumpul akibat dari pengepakan. *Carding* yaitu memisahkan serat – serat pendek dengan serat – serat panjang. *Drawing* yaitu membuat campuran dua macam serat atau lebih. *Roving* yaitu proses pengolahan benang kasar. *Ring Frime* yaitu proses pemintalan serat – serat benang sehingga menghasilkan benang yang baik. *Winding* yaitu proses penggulungan benang. *Packing* yaitu proses pengepakan benang dan siap diekspor.

Menurut Keputusan Mentri Tenaga Kerja Nomor KEP-51/MEN/1999 tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisigka di Tempat Kerja bahwa intensitas kebisingan 85 dBA selama 8 jam kerja dalam sehari. Selain itu, ada tenaga kerja yang merasakan keluhan seperti terdengar suara nyaring/ berdenging di telinga setelah meninggalkan lingkungan kerja yang bising, sukar mendengar/ menangkap pembicaraan di lingkungan yang bising. Alat Pelindung Diri (APD) sudah di berikan oleh perusahaan akan tetapi tenaga kerja tidak disiplin dalam penggunaannya. Dengan kondisi demikian, tenaga kerja bagian *Spinning* di PT. Kusumaputra Santosa berisiko untuk mengalami kenaikan ambang pendengaran dan gangguan pendengaran sehingga dapat menyebabkan stress kerja dan menurunkan tingkat produktivitas.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai "Hubungan Intensitas Kebisingan Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian *Spinning* di PT. Kusumaputra Santosa Karangayar"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti merumuskan "Apakah ada hubungan intensitas kebisingan dan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja bagian *Spinning* di PT. Kusumaputra Santosa Karangayar?"

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisis hubungan intensitas kebisingan dan beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja bagian *Spinning* di PT.Kusumaputra Santosa Karanganyar

2. Tujuan Khusus

a. Mengukur intensitas kebisingan di bagian *Spinning* PT. Kusumaputra Santosa Karanganyar.

b. Mengukur beban kerja di bagian *Spinning* PT. Kusumaputra Santosa Karanganyar.

c. Mengukur tingkat stress kerja di bagian *Spinning* PT. Kusumaputra Santosa Karanganyar

d. Menganalisis hubungan intensitas kebisingan dengan stres kerja.

e. Menganalisis hubungan beban kerja dengan stres kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Sebagai masukan tentang adanya gangguan akibat pemaparan kebisingan dan beban kerja dengan stres kerja sehingga dapat dijadikan dasar pengendalian dan perlindungan terhadap tenaga kerja.

2. Bagi Program Studi Kesehatan Masyarakat

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan data, sebagai bahan tambahan kajian dan memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pustaka guna pengembangan ilmu kesehatan dan keselamatan kerja

3. Bagi Peneliti lain

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya.