

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan kesehatan dunia (WHO) melaporkan, tahun 1988 terdapat 8 -12% penduduk dunia menderita dampak kebisingan dalam berbagai bentuk (Nanny, 2007). Bising dengan intensitas tinggi dapat menyebabkan gangguan fisiologis, gangguan psikologis, gangguan komunikasi, gangguan keseimbangan dan gangguan terhadap pendengaran (ketulian) (Buchari, 2007).

Kesehatan merupakan hak dasar (asasi) manusia dan salah satu faktor yang sangat menentukan kualitas sumber daya manusia. Kesehatan dan keselamatan bagi masyarakat pekerja terbukti memiliki kolerasi langsung dan nyata terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Pekerja yang sehat memungkinkan tercapainya hasil kerja yang lebih baik bila dibandingkan dengan pekerjaan yang terganggu kesehatannya. Kesehatan kerja merupakan spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta praktiknya yang bertujuan agar masyarakat atau pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik maupun mental, sosial dengan usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor pekerjaan dan lingkungan serta terhadap penyakit umum (Budiono. 2003).

Manusia adalah makhluk kompleks, manusia dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan, emosi, pikiran dan kehidupan sosialnya. Manusia mempunyaidorongan hidup, pemikiran, pertimbangan yang menentukan sikap, perilaku, dan pendiriannya, selain itu manusia mempunyai pergaulan hidup, baik di rumahnya, di tempat kerja maupun di masyarakat. Kondisi kehidupan keluarga tenaga kerja sangat mempengaruhi pekerjaan (Suma'mur, 2014).

Kemajuan industri serta bertambahnya kegiatan indutri yang di lakukan oleh manusia banyak menimbulkan manfaat untuk kehidupan, akan tetapi di lain sisi banyak juga mudarat yang di akibatkan oleh indutrialisasi kepada lingkungan maupun kepada manusianya sendiri. Kegiatan industrialisasi ini dapat di lihat mulai dari industri rumahan, industri besar (pabrik) baik itu milik swasta ataupun milik negara (BUMN), baik sektor formal maupun sektor informal. Seiring dengan ini maka penggunaan mesin-mesin untuk mempermudah kegiatan industri sangat di perlukan, mulai dari mempercepat proses sampai dengan meningkatkan produktivitas. Meskipun sangat banyak manfaatnya bukan berarti mesin yang di gunakan tidak memiliki dampak buruk, salah satunya adalah sebagai sumber bising, baik dalam intensitas rendah,maupun dalam intensitas yang tinggi. Oleh karena itu kebisingan tidak dapat di pisahkan oleh semua kegiatan industri terutama yang berkaitan dengan mesin.

PT. Kereta Api (Persero) bertanggung jawab menjaga keselamatan dan kenyamanan bukan hanya tenaga kerjanya sendiri tetapi juga masyarakat luas yakni penggunaan jasa kereta api, untuk itu diperlukan tenaga kerja yang sehat

dan selamat. Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan PT. KAI Dipo Kereta Solobalapan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pemeliharaan lokomotif yaitu perawatan mesin lokomotif secara berkala. Di dalam Dipo memiliki potensial bahaya yang disebabkan oleh mesin atau peralatan kerja, misalnya: terjepit, terpotong, terjatuh dan lain sebagainya. Juga adanya resiko gangguan pernafasan akibat terpapar debu, asap dan gangguan pendengaran akibat suara mesin

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah unsur yang sangat menentukan dalam aktivitas suatu perusahaan. Manajemen harus memberi perhatian penting terhadap sumber daya manusia karena tanpa adanya sumber daya manusia pihak manajemen tidak dapat melakukan usaha dalam meningkatkan produktivitas (Wuisan, 2007).

Daya dengar Seseorang dalam menangkap suara sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi umur, kondisi kesehatan maupun riwayat penyakit yang pernah diderita, obat-obatan dan lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternal dapat meliputi masa kerja, tingkat intensitas suara di sekitarnya, lamanya terpajan dengan kebisingan, karakteristik kebisingan serta frekuensi suara yang ditimbulkan. Dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi ambang dengar tersebut, yang paling menonjol adalah faktor umur dan lamanya pemajanan terhadap kebisingan (masa kerja di tempat tersebut) (Tarwaka, 2004).

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 P.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.

Kualitas sumber daya manusia dengan memperhatikan kariawan terutama segala kebutuhanya dalam pencapaian hasil atau *output* yang maksimal dan berkualitas. Seperti masalah-masalah yang muncul baik secara internal maupun eksternal, karena hal ini akan mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja. Masalah yang sangat berkaitan dalam mengurangi tekanan yang di alami karyawan, pemenuhan persepsi atau penilaian rasa puas karyawan yang dapat menyebabkan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi.

Kebisingan merupakan salah satu penyebab dari penyakit lingkungan yang penting dan termasuk golongan pencemar udara (Putri, 2004). Kebisingan yang ditimbulkan oleh proses industri dapat menyebabkan berbagai kerugian baik bagi para pekerja maupun industri tersebut, bukan tetapi ini tidak dapat disiasati karena kita dapat memanaj baik dari sumber bisingnya langsung ataupun pada pekerjajanya sendiri. Kebisingan merupakan bunyi yang tidak diinginkan dari usaha

atau kegiatan dalam tingkat dan waktu tertentu yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan manusia dan kenyamanan lingkungan (Kepmen LH No 48. Tahun 1996).

Menurut Suma'mur (2009), bunyi atau suara di dengar sebagai rangsangan pada sel saraf pendengaran dalam telinga oleh gelombang longitudinal yang ditimbulkan getaran dari sumber bunyi atau suara dan gelombang tersebut merambat melalui media udara atau penghantar lainnya, dan manakala bunyi atau suara tersebut tidak dikehendaki maka akan mengganggu system pendengaran.

Kebisingan merupakan salah satu faktor fisik lingkungan kerja yang dapat menimbulkan dampak pada gangguan pendengaran (*audiotory*) dan *extra audiotory* seperti stress kerja/psikologik, hipertensi, kelelahan kerja dan perasaan tidak senang (*annoyance*) (Tana, 2002). Faktor tersebut juga menyebabkan stress kerja ataupun gangguan kesehatan jika melebihi nilai ambang batas dan ketentuan yang berlaku. Salah satu kondisi lingkungan yang berpengaruh adalah kebisingan yaitu bunyi-bunyian yang tidak dikehendaki oleh telinga kita. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja (Sritomo Wignjosoebroto, 2003).

Kebisingan dapat bersumber dari mesin produksi yang beroperasi, suara tenaga kerja yang berteriak karena lingkungan bising. Kebisingan dapat menyebabkan instruktur atau 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).

Dalam lingkungan kerja terdapat beban kerja, yaitu aktivitas yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik, mental ataupun sosial 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 (Depkes RI, 2003).

Faktor tersebut juga menyebabkan stress kerja ataupun gangguan kesehatan jika melebihi nilai ambang batas dan ketentuan yang berlaku. Salah satu kondisi lingkungan yang berpengaruh adalah kebisingan yaitu bunyi-bunyian yang tidak dikehendaki oleh telinga kita. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja (Sritomo Wignjosoebroto, 2003), kebisingan dapat bersumber dari mesin produksi yang beroperasi, suara tenaga kerja yang berteriak karena lingkungan bising. Kebisingan dapat menyebabkan instruktur atau 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).

Stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta di karakteristik oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka berbagai situasi dan tuntutan kerja yang di alami dapat menjadi sumber potensial terjadinya stress. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah unsur yang sangat

menentukan dalam aktifitas suatu perusahaan. Manajemen harus memberi perhatian penting terhadap sumber daya manusia karena tanpa adanya sumber daya manusia pihak manajemen tidak dapat melakukan usaha dalam meningkatkan produktifitas (Wuisan, 2007).

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan di PT Kereta Api Daerah Operasi VI Yogyakarta Dipo Kereta Solo Balapan, peneliti melakukan pengukuran tingkat kebisingan menggunakan alat *sound level meter* PT KAI DAOP VI Yogyakarta Dipo Solo Balapan merupakan industri perusahaan yang bergerak di bidang perbaikan kereta api, dalam proses perbaikan Dipo Solo Balapan menggunakan alat-alat atau mesin yang dapat menimbulkan tingkat kebisingan cukup tinggi. Adapun resiko penyakit akibat kerja yang bersumber dari suara mesin, salah satunya adalah gangguan pendengaran. Hal ini disebabkan karena tingkat kebisingan yang melebihi nilai ambang batas yaitu 85 dB sampai 85,73 dB. Untuk beban kerja di bagian perbaikan diketahui dari hasil pengukuran denyut nadi pada 15 tenaga kerja dan didapatkan hasil rata-rata pengukuran denyut nadi tertinggi 112 denyut per menit dan pengukuran denyut nadi terendah 61 per menit. Sedangkan pada tingkat stres kerja di bagian perbaikan diketahui pekerja yang merasakan stres akibat pekerjaan berjumlah 17 orang sementara sisanya tidak merasakan stres kerja sejumlah 31 orang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian ringkas di atas, memberi dasar bagi peneliti apakah ada hubungan antara kebisingan dan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja unit perbaikan PT. KAI DAOP VI Yogyakarta di DIPO Solo Balapan?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan antara kebisingan dan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja unit perbaikan PT.KAI DAOP VI Yogyakarta di DIPO Solo Balapan

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan antara kebisingan dengan stres kerja pada pekerja unit perbaikan PT. KAI DAOP VI Yogyakarta di DIPO Solo Balapan.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja unit perbaikan PT. KAI DAOP VI Yogyakarta di DIPO Solo Balapan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumber informasi, menambah wawasan dan khazanah ilmu pengetahuan sekaligus sebagai bahan bacaan bagi peneliti selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumber informasi yang bisa di gunakan dalam penyusunan kebijakan, perencanaan dan program penanganan stres kerja agar produktivitas perusahaan tidak menurun khususnya di PT. KAI DAOP VI Yogyakarta DIPO Solo Balapan.

3. Bagi Peneliti

Bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai isu-isu psikologi industri khususnya menyangkut stres kerja, serta hubungan antara kebisingan dan beban kerja dengan stres di tempat kerja.

4. 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.