

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bising merupakan salah satu stresor bagi individu yang dapat berakibat kelainan pada sistem pendengaran dan menurunkan kemampuan dalam berkomunikasi (Yusmardiansyah & Zhara, 2019). Kebisingan di tempat kerja menyebabkan berbagai gangguan pada tenaga kerja, salah satunya adalah gangguan terhadap psikologis. Gangguan kebisingan terhadap psikologis dapat berupa rasa tidak nyaman, kurang konsentrasi, susah tidur serta cepat marah. Bila kebisingan di tempat kerja diterima dalam waktu lama dapat menyebabkan penyakit psikomatik berupa stres akibat kerja (Roestam, 2003).

Intensitas kebisingan mempunyai pengaruh besar pada kesehatan manusia dan bila terpapar terlalu lama akan menyebabkan gangguan kesehatan (Hendrawan, 2020). Paparan kebisingan adalah salah satu agen fisik yang paling penting di tempat kerja yang berhubungan dengan stres kerja (Abbasi, et al., 2020). Paparan kebisingan yang berlebihan dapat menurunkan etos kerja dan berakibat pada peningkatan ketidakhadiran, sehingga menurunkan produktivitas kerja (Mursali, et al., 2009). Stres yang sering dialami oleh karyawan akibat lingkungan sekitar tempat kerja, seperti kebisingan akan mempengaruhi kinerja kerjanya, sehingga perusahaan perlu meningkatkan atau menilai kualitas organisasi pada karyawannya (Ardiyansyah, et al., 2023).

Prevalensi gangguan pendengaran di Asia Tenggara adalah 156 juta orang atau 27% dari total populasi sedangkan pada orang dewasa di bawah umur 65 tahun adalah 49 juta orang atau 9,3% yang disebabkan karena suara keras yang dihasilkan di tempat kerja (Taneja, 2014). Menurut Komite Nasional Penanggulangan Gangguan Pendengaran dan Ketulian pada tahun 2014 gangguan pendengaran akibat bising di Indonesia termasuk yang tertinggi di Asia Tenggara yaitu sekitar 36 juta orang atau 16,8% dari total populasi.

Banyak faktor yang berhubungan dengan stres kerja, diantaranya yaitu paparan kebisingan, masa kerja, dan usia. Beberapa penelitian menunjukkan adanya keterkaitan antara paparan kebisingan dengan tingkat stres pekerja, seperti penelitian yang dilakukan Alpadika tahun 2016 yang menyatakan bahwa dari 95,5% pekerja yang terpapar kebisingan di atas NAB sebanyak 88,6% diantaranya mengalami stres kerja. Penelitian yang dilakukan Hiola dan Sidiki tahun 2016 juga mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat kebisingan dengan stres pada pekerja. Ansori & Martiana tahun 2017 menyatakan bahwa ada kuat hubungan cukup antara faktor usia dengan timbulnya stres kerja. Kemudian berdasarkan penelitian Irawati tahun 2023 menunjukkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja.

Usia merupakan faktor yang paling menonjol dalam menentukan perpindahan jabatan pekerjaan yang bersifat *voluntary*. Semakin bertambah usia seseorang cenderung akan mengalami penurunan produktivitas pada pekerjaannya dan mengalami stres kerja. Pada usia muda dalam melakukan aktivitas dan produktivitas pada saat mereka bekerja masih baik dari segi fisik, ingatan, mental dan sosialnya, tetapi pada usia yang lebih tua tidak menutup kemungkinan untuk bekerja lebih baik sama halnya dengan usia muda karena pada dasarnya usia tua lebih banyak pengalaman. Namun pada usia tua dilihat dari kondisi fisik dan mental memang sangat berpengaruh karena ada faktor tuntutan dan tekanan dari diri sendiri ataupun dari luar misalnya tuntutan keluarga karena ekonomi yang rendah (Hidayat, et al., 2019).

Masa kerja juga mempengaruhi munculnya stres kerja. Individu yang memiliki pengalaman kerja lebih lama, cenderung lebih tahan terhadap tekanan-tekanan yang dialami dalam pekerjaan, dari pada individu dengan masa kerja yang lebih singkat karena memiliki sedikit pengalaman (Kawatu, 2012). Masa kerja berhubungan dengan pengalaman seorang pekerja dalam menghadapi masalah di tempat kerja. Masa kerja berpotensi timbulnya stres kerja, baik itu untuk masa kerja yang sebentar ataupun masa kerja yang sudah lama dapat memicu terjadinya stres kerja pada seorang pekerja (Manabung, et

al., 2018). Dampak dari stres akibat kerja dapat menyebabkan reaksi emosional, perubahan kebiasaan atau mental, dan perubahan fisiologis tubuh seperti kelelahan, hal ini memiliki beberapa penyebab yaitu aktivitas fisik, aktivitas kerja mental, stasiun kerja tidak ergonomis, sikap paksa, kerja statis, kerja bersifat monoton, lingkungan kerja ekstrem, tekanan psikologis, kebutuhan kalori kurang, waktu kerja dan istirahat yang tidak tepat (Tarwaka, 2015).

Terdapat beberapa kasus stres kerja yang memberikan dampak buruk pada kesehatan dan pekerjaannya. Berdasarkan data dari *World Health Organization* (WHO) tahun 2014 sebesar 8% negara mengalami penyakit yang diakibatkan oleh stres pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh *Labour Force Survey* tahun 2014 melaporkan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja dan sebesar 35% stres akibat kerja berakibat fatal, selain itu diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%.

Industri *textile* merupakan industri yang sebagian proses produksinya menggunakan mesin dengan teknologi tinggi, misalnya seperti mesin *winding*, *warping*, *zising*, *riching*, *process/weaving/loom* dan *finishing* yang terdiri dari *inspecting* dan *folding*. Pengoperasian mesin-mesin yang digunakan dalam proses produksi, akan menimbulkan kebisingan. Kebisingan tersebut dapat menimbulkan gangguan pendengaran sampai ketulian. Mesin dalam proses produksi industri *textile* yang biasa menimbulkan kebisingan adalah mesin *weaving*. Kebisingan yang ditimbulkan oleh mesin *weaving*, dapat menyebabkan gangguan kesehatan, yaitu gangguan fisiologis, psikologis, komunikasi dan sampai ketulian permanen. Gangguan fisiologis terjadi karena adanya peningkatan tekanan darah, peningkatan denyut nadi, pucat dan gangguan sensoris. Gangguan psikologis akan menimbulkan, rasa tidak nyaman, kurang konsentrasi, dan emosi. Gangguan akibat kebisingan jika dibiarkan terus menerus, tidak hanya menyebabkan gangguan pendengaran hingga ketulian pada tenaga kerja, tetapi juga dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja (Suma'mur, 2009).

PT. Dan Liris Sukoharjo merupakan produsen tekstil dan garmen Indonesia yang menghasilkan produk-produk berkualitas tinggi untuk lebih dari 20 negara dan pasar domestik Indonesia. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis kain melalui unit *spinning*, *weaving*, *dyeing*, *finishing*, dan *printing*. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD unit *weaving* PT. Dan Liris Sukoharjo yang mengatakan bahwa bagian *weaving* memiliki intensitas kebisingan yang paling tinggi dibandingkan tempat lainnya di PT. Dan Liris Sukoharjo. Terdapat pekerja di area *Air Jet Loom* dan area *Preparation* bagian *weaving* yang tidak menggunakan *ear plug* yang sudah disediakan perusahaan, karena merasa pusing dan menghambat udara di dalam telinga, sehingga pekerja memilih menggunakan kapas untuk menyumbat telinga. Menurut DHHS-NIOSH tahun 2007, bahwa bola kapas dapat membiarkan kebisingan masuk. Adanya permasalahan ketidakpatuhan pekerja di area *Air Jet Loom* dan *Preparation* bagian *Weaving* PT. Dan Liris Sukoharjo dalam menggunakan *ear plug* saat bekerja di tempat yang bising menyebabkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan mengenai kebisingan terhadap 10 pekerja shift pagi di area *Air Jet Loom* dan 10 pekerja shift pagi di area *Preparation* bagian *weaving* menunjukkan bahwa terdapat 10 pekerja di area AJL dan 6 pekerja di area *Preparation* harus berbicara/melakukan komunikasi dengan mengencangkan suara agar lawan bicara bisa mendengar. Hal tersebut dilakukan setiap harinya selama jam kerja. Sebanyak 6 pekerja area AJL dan 2 pekerja area *Preparation* juga merasa terganggu dengan kebisingan di area tersebut, selain itu pekerja mengungkapkan keluhan bahwa akibat bising yang diterima setiap hari membuat 1 pekerja area AJL dan 1 pekerja area *Preparation* mengalami telinga berdengung, 9 pekerja area AJL dan 6 pekerja area *Preparation* mengalami kurangnya ketajaman pendengaran. Pekerja di area *Air Jet Loom* dan area *Preparation* bagian *weaving* juga mengalami keluhan lain yang menyangkut stres kerja seperti kesulitan tidur pada 7 pekerja area AJL, sering marah (emosi) pada 2 pekerja area AJL, mudah lupa pada 3 pekerja area *Preparation*, dan konsentrasi berkurang saat bekerja pada 2 pekerja area

Preparation. Selain itu, pekerja di area *Air Jet Loom* dan area *Preparation* bagian *weaving* rata-rata terdiri dari pekerja usia tua (≥ 45 tahun), yang terdiri dari 7 pekerja area AJL dan 5 pekerja area *Preparation* yang berusia tua. Rata-rata pekerja bagian *Weaving* memiliki masa kerja lama (>13 tahun), yang terdiri dari 8 pekerja area AJL dan 9 pekerja area *Preparation*. Oleh karena itu, perlu adanya kajian tentang paparan kebisingan, masa kerja, dan usia, agar tidak menimbulkan stres kerja pada pekerja shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris Sukoharjo.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris Sukoharjo. Selain dapat dijadikan informasi untuk pekerja, juga dapat menambah wawasan mengenai stres kerja.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada hubungan antara paparan kebisingan dengan stres kerja pada pekerja shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris Sukoharjo?
2. Apakah ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pekerja shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris Sukoharjo?
3. Apakah ada hubungan antara usia dengan stres kerja pada pekerja shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris Sukoharjo.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui hubungan antara paparan kebisingan dengan stres kerja pada pekerja shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris Sukoharjo.
- b. Mengetahui hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pekerja shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris Sukoharjo.

- c. Mengetahui hubungan antara usia dengan stres kerja pada pekerja shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Dan Liris Sukoharjo

Sebagai masukan dan pertimbangan kepada manajemen dalam merumuskan kebijakan dan penyelenggaraan kesehatan dan keselamatan kerja untuk menurunkan risiko stres kerja pada pekerja shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris Sukoharjo.

2. Bagi Program Studi Kesehatan Masyarakat

Hasil penelitian dapat menambah literatur, referensi, dan kepastakaan Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Surakarta mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris Sukoharjo.

3. Bagi Peneliti

Meningkatkan pengetahuan dalam hal faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris Sukoharjo.