

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA DAN PENGENDALIAN STRES KERJA PADA TENAGA KERJA DI BAGIAN CARGO PT. ANGKASA PURA LOGISTIK BANDAR UDARA INTERNASIONAL AHMAD YANI SEMARANG

Putri Utami, Ida Wahyuni, Ekawati
Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro

*PutriUtami, puputriutamii@gmail.com

ABSTRACT

Work stress is a feeling of pressure or distress experienced by employees in the face of job. In carrying out activities in each group, humans can encounter a stress. The same condition also occurs to a workers in cargo section in doing his task. This research used mix method approach (quantitative – qualitative). The subject of the research is the workers in cargo section PT Angkasa Pura logistik Semarang. The data were collected by spreading the questionnaire of work stress symptoms on 47 respondent, 54,1% experienced severe labor stress, 45,9% experienced mild stress and 0% did not experience work stress. Based on eight job stress factors studied, the intrinsic factors of the job (job demands and work environment) and external job demands all the elements related to work stress a workers in cargo section PT Angkasa Pura logistik Semarang (subjectively). How to control work stress on the workers in the cargo section that does not experience work stress in controlling the saturation is by joking with co-workers play mobile phones and always try to stay focused. If there is a problem at work or with colleagues, they discuss with the Leader and colleagues to find the best solution. To relieve fatigue during work is by drinking body movements and cool the body in the customer service.

Keywords : Job Stress, Control Stress, Workers in the cargo section

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapai dan orang berharap aktivitas kerja yang dilakukan akan membawa suatu keadaan yang lebih memuaskan dari sebelumnya. Telah terjadi trend yang mempengaruhi peradaban kehidupan manusia seperti terjadinya perubahan dari masyarakat agraris menuju masyarakat industri. Selanjutnya perubahan dari masyarakat industri menuju masyarakat informasi, teknologi

manual menjadi teknologi tinggi, ekonomi sosial dipengaruhi perubahan ekonomi dunia. Keadaan tersebut memaksa jutaan manusia harus berbenturan secara tiba-tiba dengan perubahan-perubahan di masa depan yang sebetulnya mereka belum siap untuk menghadapinya. Kondisi tersebut ternyata banyak menimbulkan terjadinya stres pada masyarakat.¹

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan dengan membuat peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja

yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan mebesarkan usahanya.²

Saat ini sektor industri dan teknologi mengalami kemajuan yang pesat. Kemajuan ini ditandai dengan banyaknya penggunaan mesin untuk pengolahan bahan maupun barang secara cepat. Begitu juga untuk transportasi baik melalui darat, laut, maupun udara tidak terlepas dari penggunaan mesin yang seringkali menimbulkan dampak negative terhadap lingkungan.³

Manusia selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya. Mudah untuk dipahami bahwa banyak kebutuhan manusia yang harus didapatkan di luar tempat tinggalnya, sebagai contoh pendidikan, pekerjaan, dan rekreasi sehingga mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan transportasi yang cepat dan efisien dalam penggunaan waktu, dalam hal ini modal transportasi udara dengan menggunakan pesawat terbang sebagai alat transportasi yang cepat dan efisien, terdapat dampak negatif terhadap lingkungan yang tidak dapat dihindarkan yaitu paparan kebisingan yang diakibatkan operasional mesin pesawat beroperasi mencapai 100dB.⁴

Kondisi kerja yang aman dan sehat, yaitu kondisi di mana bahaya-bahaya dapat ditangani secara benar, pekerja dapat diharapkan

untuk bekerja normal, fisik maupun mental, sehingga perusahaan akan lebih mudah melaksanakan berbagai rencana peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya pada tingkat pengelola kualitas lingkungan kerja yang rendah atau asal-asalan, peluang tercapainya target dalam perencanaan produktivitas kerja secara otomatis juga akan menjadi lebih kecil. Lebih jauh lagi, rendahnya kuantitas lingkungan kerja tersebut secara fisik dan mental akan menimbulkan tekanan-tekanan nonproduktif pada pekerja sehingga banyak menimbulkan muncul kejadian yang mengganggu aktivitas pekerja berupa kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang dampaknya akan merugikan pekerja secara individual, kelompok, dan bahkan hingga tingkat perusahaan.⁵

Salah satu kondisi yang bisa menjadi stressor di lingkungan kerja yaitu physical environmental problem yang meliputi antara lain kebisingan dan suhu di tempat kerja.⁵ Ada beberapa faktor intrinsik dalam pekerjaan dimana sangat potensial menjadi penyebab terjadinya stres dan dapat mengakibatkan keadaan yang buruk pada mental. Faktor tersebut meliputi keadaan fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman (bising, berdebu, bau, suhu panas, dan lembab), stasiun kerja yang tidak ergonomis, kerja shift, jam kerja yang panjang, perjalanan dari tempat kerja yang semakin macet, pekerjaan yang berisiko tinggi dan berbahaya, pemakaian teknologi baru, pembebanan berlebih, adaptasi pada jenis pekerjaan baru.⁶

Kebisingan adalah semua suara yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran. Kebisingan

merupakan salah satu faktor di lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan penyakit akibat kerja jika terpapar melebihi nilai ambang batas (NAB).⁷ Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki karena tidak sesuai dengan konteks ruang dan waktu sehingga dapat menimbulkan gangguan terhadap kenyamanan dan kesehatan manusia. Pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transigrasi No.1 tahun 1981 Tentang Kewajiban Melapor Penyakit Akibat Kerja, penyakit akibat kerja (PAK) adalah setiap penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja.¹⁴

Iklm kerja adalah hasil perpaduan antara suhu, kelembaban, kecepatan gerakan udara dan panas radiasi akibat dari tingkat pengeluaran panas dari tubuh pada tenaga kerja sebagai akibat dari pekerjaannya. jika pekerja terpapar dalam jumlah waktu yang cukup lama makan pekerja tersebut dapat mengalami penyakit akibat kerja yaitu menurunnya daya tahan tubuh dan berhubungan terhadap timbulnya gangguan kesehatan sehingga berhubungan terhadap produktifitas dan efisiensi kerja.⁸

Secara sederhana 'stres' sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Seorang ahli menyebut tanggapan tersebut dengan istilah "fight or flight response". Jadi sebenarnya 'stres' adalah sesuatu yang amat alamiah. Jadi sebenarnya ada dua faktor utama yang berkaitan langsung dengan 'stres' yaitu perubahan dalam lingkungan dan diri manusia

sendiri.⁹ Sedangkan stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.¹⁰ Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya.⁷ Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya.¹¹

Penelitian Suksmono pada PT. NBI Semarang membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara kebisingan dan iklim kerja terhadap stres kerja.¹⁵ Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja. Dan pada penelitin tahun 2013 dan 2016 juga membuktikan bahwa ada hubungan antara kebisingan dengan stres kerja yang melibatkan produktivitas menurun.^{12,13}

Bandara merupakan kawasan di daratan dan/atau perairan dengan batas-batas tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang, bongkar muat barang, dan tempat perpindahan intra dan antarmoda transportasi, yang dilengkapi dengan fasilitas penunjang lainnya. Karena pertumbuhan ekonomi dan pendapatan pada masyarakat, transportasi udara menjadi semakin banyak yang menggunakan. Seiring

dengan banyak yang menggunakan, maka semakin sibuk juga bandar udara tersebut.

PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang merupakan Perusahaan Badan Usaha Milih Negara (BUMN) yang memberikan pelayanan lalu lintas udara dan bisnis Bandar udara di Indonesia. PT. Angkasa Pura I bekerja sama dengan PT. Angkasa Pura Logistik yaitu salah satu perusahaan pihak ketiga dibidang penerbangan, perusahaan ini bergerak dalam bidang usaha jasa guna membantupelayanan terhadap penumpang seperti bagasi, cargo, bongkar muat barang, dan paket pos. PT. Angkasa Pura Logistik memiliki section inti dalampekerja yaitu pada bagian cargo. Bagian cargomerupakan kawasan oprasional yang memiliki ruang lingkup terdekat dengan Apron dan Runway dengan jumlah 45-50 penerbangan berangkat dan total mencapai 90-100 penerbangan pulang pergi.

Hasil dari studi pendahuluan dilakukan pengukuran awal dan wawancara dengan perwakilan manajemen bagian cargo didapatkan bahwa belum tersedianya APD berupa earplug untuk pekerja sedangkan hasil dari pengukuran awal di dua titik di area cargo yaitu sebesar 96,1 dB dan 102,4 dB. Dari hasil pengukuran awal tersebut tedapat salah satu pendukung stres yaitu seperti yang dijelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.13 tahun 2011 Tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisik dan Faktor kimia di Tempat Kerja menyebutkan bahwa pekerjaan pada wilayah dengan paparan kebisingan 85 dB maksimal wajib menggunakan APD berupa earmuff atau earplug untuk meredam kebisingan. Pada

saat melakukan observasi di bagian cargo memiliki potensi pekerja mengalami stres kerja dikarenakan bagian tersebut berhadapan langsung dengan Apron juga tidak memiliki kipas angin dan memiliki atap yang rendah. Kondisi pada bagian cargo sangat panas dan bising sehingga dapat mengakibatkan stres kerja. Hal ini menginidikasikan terdapat pekerjaan mengalami stressor yang kuat dalam lingkungan pekerjaan yang menyebabkan pekerja mengalami stres.

Selain itu terdapat faktor pendukung lainnya bagi pekerja untuk menalami stres kerja yaitu tingkat kebisingan pada lingkungan kerja mencapai 90-105 dB dalam sehari bekerja selama 8jam, sedangkan paparan kebisingan yang diperbolehkan dalam sehari selama 8jam bekerja ialah sekitar 85dB.4 Karena aktifitas dan intensitas yang mengharuskan mereka untuk terkena paparan bising dari suara mesin pesawat dan suhu panas yang ekstrim setiap harinya. Maka, jika hal ini terjadi terus-menerus dan tidak ada pengendalian, dikhawatirkan dapat menyebabkan stres kerja yang berdampak pada produktivitas menurun.

METODE

Jenis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian mix methods, yaitu dengan metode kuantitatif dan kualitatif. Kedua pendekatan ini akan saling melengkapi, dengan tujuan utama untuk mengungkap factor stress kerja dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata – kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan serta diperoleh dari situasi alamiah.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan faktor – faktor yang mempengaruhi stress kerja dan pengendalian stress kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan faktor – faktor yang mempengaruhi stress kerja dan pengendalian stress kerja yang berjumlah 40 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan angket untuk mengetahui jumlah pekerja yang tidak mengalami stress kerja dan mengalami stress kerja. Selanjutnya dilakukan penelitian kualitatif berupa wawancara mendalam dengan jumlah sampel yang tidak dapat ditentukan sampai menghasilkan jawaban yang diinginkan peneliti (sampel jenuh) Umur, Masa Kerja, Status perkawinan, Tuntutan Tugas, Tuntutan dari Luar Pekerjaan, Peran Individu dalam Organisasi, Hubungan dalam Pekerjaan Analisis data yang digunakan yaitu berupa analisis univariat dan uji validitas dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan teknik triangulasi..

HASIL

A. Analisis Univariat

Tabel1. Distribusi Frekuensi Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Cargo PT. Angkasa Pura Logistik Ahmad Yani Semarang Tahun 2017

Stres	n	(%)
Stres Berat	20	54,1
Stres Ringan	17	45,9
Total	37	100,0

Tabel 1.menyatakan bahwa paling tinggi responden memiliki tingkatan stress berat sebanyak 20 orang dengan perbandingan lebih dari setengah jumlah pekerja.

Tabel2. Distribusi Frekuensi Umur Pada Pekerja Bagian Cargo PT. Angkasa Pura Logistik Ahmad Yani Semarang Tahun 2017

Status Gizi	n	(%)
Dewasa Awal (< 30 Tahun)	21	56,8
Dewasa Awal (< 30 Tahun)	16	43,2
Total	37	100,0

Umur pada pekerja bagian Cargo PT. Angkasa Pura Logistik yang kurang dari 30 tahun sejumlah 21 pekerja dengan presentase 56,9% atau lebih banyak jika dibandingkan dengan yang berusia lebih dari 30 tahun.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Masa Kerja Pada Pekerja Bagian Cargo PT. Angkasa Pura Logistik Ahmad Yani Semarang Tahun 2017

Motivasi Kerja	n	(%)
Masa Kerja Lama (> 2,5 Tahun)	20	54,1
Masa Kerja Baru (< 2,5 Tahun)	17	45,9
Total	37	100,0

Sebanyak 20 pekerja (54,1%) merupakan pekerja terminal kargo yang bekerja dalam masa kerja lama yaitu lebih dari 2,5 tahun hal ini dapat disimpulkan berdasarkan table 3.

PEMBAHASAN

1. Umur

Semakin tua umur pegawai maka kecenderungan untuk mempersepsikan stressor kerja semakin besar sehingga terdapat kemungkinan karyawan yang lebih muda kurang dapat mengatasi stress kerja secara efektif dibandingkan yang berusia lebih tua

2. Tuntutan Tugas

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan bahwa mengeluhkan tugas

- beban kerjanya yang paling berat yaitu pada shift pagi hari.
3. Pengembangan Karir
Pekerja yang mengalami stres kerja umumnya pekerja yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun akan tetapi belum pernah mendapatkan kenaikan gaji sekalipun
 4. Tuntutan dari Luar Pekerjaan
Gaji yang tidak sesuai dengan UMR membuat para pekerja mencari pekerjaan tambahan,
 5. Pengendalian Stres Kerja
Mengendalikan beban kerja dengan cara istirahat yang cukup, menggerakkan badan jika lelah, berolahraga dan minum vitamin.

KESIMPULAN

1. Sebagian pekerja bagian Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (45,9%) alami stress ringan, (54,1%) mengalami stress berat dan (0%) tidak mengalami stress kerja.
2. Sebagian besar umur pekerja bagian Cargo PT. Angkasa Pura Logistik 56,6% lebih banyak usia dewasa awal
3. Sebanyak 54,1% pekerja terminal cargo yang bekerja dalam masa kerja lama daripada masa kerja baru sebanyak 45,9%
4. Peran individu dalam organisasi bukan merupakan faktor yang menyebabkan stress kerja pada pekerja di bagian kargo. Selain itu dari segi hubungan dengan pimpinan perusahaan, keadaan lingkungan organisasi, kesanggupan menyelesaikan tugas, informasi and hal-hal yang dengan pekerjaan sudah cukup baik menurut para informan.
5. Pengembangan karir merupakan factor penyebab

stress kerja pada pekerja Terminal kargo yang mengalami stress kerja. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar informan yang mengalami stress kerja merupakan karir yang tidak dapat naik Selain itu pada informan juga mengatakan tidak didukung oleh pimpinan untuk naik jabatan

6. Tuntutan dari luar pekerjaan merupakan faktor yang bukan menyebabkan stress kerja bagi para pekerja Terminal kargo. Hal ini dikarenakan menurut informan jika terjadi konflik keluarga maka saat sedang bekerja dengan sendirinya akan lupa dikarenakan pekerjaan yang sangat banyak.

DAFTAR PUSTAKA

1. Tarwaka. Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta. Harapan Press; 2011.
2. Hanafiah, M Jusuf dan Amri Amir. Etika Kedokteran dan Hukum Kesehatan Edisi 4. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC; 2009.
3. Wardana W. Dampak Pencemaran Lingkungan. Yogyakarta: Penerbit Andi; 1999.
4. Chaeran M. Kajian Kebisingan Akibat Aktifitas di Bandara (studi kasus Bandara Ahmad Yani Semarang). Universitas Diponegoro; 2008.
5. S benyamin Sihar Tigor. Kebisingan di Tempat Kerja. Malang: UPT Penerbitan UMM; 2008.
6. Cartwright, S., Cooper, Cooper, C.L., and Murphy, L.R. Diagnosing a Healthy Organisation A Protective Approach to Stress in the

- Workplace. Wasington:
American Psychological
Assosiation; 1995.
7. Kemenakertrans RI. Peraturan Menteri Tenaga Kerjadan Transmigrasi No Per.01/MEN/X/2011 tahun 2011 Tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisika dan Faktor Kimia di Tempat Kerja. 2011; 1-6.
 8. Tulus Winarsunu. Psikologi Keselamatan Kerja. Malang: UPT Penerbitan UMM; 2008.
 9. Anora P. Psikologis Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta; 2006.
 10. Pada Karyawan Pelayanan Teknik (YANTEK) PT. PLN (Pesero) Rayon Madiun Kota. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro; 2015.
 11. Waluyo M. Psikologi Teknik Industri. Surabaya: Graha Ilmu; 2013.
 12. E R. Analisis Potensi Stres Kerja pada Karyawan di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Ken Saras Semarang. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro. 2013.
 13. Ferlia DA. Analisis Tingkat Stres Kerja Pada Guru Tuna Grahita Di Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB) Negeri Purwosari Kudus. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro. 2016.
 14. Kemenakertrans RI. Peraturan Menteri Tenaga Kerjadan Transmigrasi Nomor Per.01/MEN/1981 Tentang Kewajiban Melapor Penyakit Akibat Kerja. 1981.
 15. Schmitz N, Kruse J TW. "Psychometric Properties of the General Health Questionnaire (GHQ-12) in Germany Primary Care." *Acta Psychiatrica Scand.* 1999