

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Persepsi

2.1.1 Pengertian Persepsi

Dalam menghadapi suatu kondisi atau masalah seringkali kita memiliki suatu persepsi yang berbeda, meskipun objek permasalahannya sama. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan dalam hal sistem nilai dan ciri kepribadian dari individu yang bersangkutan. Berikut akan dibahas mengenai beberapa definisi persepsi dari beberapa sumber yang dapat menunjang penelitian ini.

Dalam Wikipedia Indonesia disebutkan bahwa persepsi adalah proses pemahaman ataupun pemberian makna atas suatu informasi terhadap stimulus. Stimulus didapat dari proses penginderaan terhadap objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan antar gejala yang selanjutnya diproses oleh otak.

Menurut Robbins (1999:123), persepsi adalah suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka untuk memberikan makna terhadap lingkungannya. Sedangkan menurut Sarlito Wirawan Sarwono (1983), persepsi merupakan kemampuan seseorang untuk mengorganisir suatu pengamatan, yaitu kemampuan untuk membedakan, mengelompokkan, dan memfokuskan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses mulai dari diterimanya suatu rangsangan (penginderaan = *sensation*) yang meliputi objek, kualitas, hubungan antargejala, maupun peristiwa di lingkungan sekitarnya; interpretasi terhadap rangsangan-rangsangan tersebut sampai rangsangan itu disadari dan dimengerti. Oleh karena itu persepsi boleh dikatakan sebagai interpretasi atau penafsiran dari pengalaman (*the interpretation of experience*).

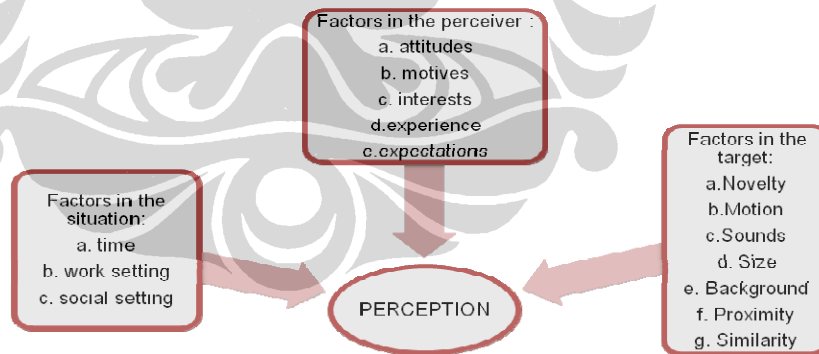
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Persepsi seseorang terhadap suatu hal tidak selalu sama, ada faktor-faktor yang menyebabkan munculnya interpretasi yang berbeda akan hal tersebut. Beberapa ahli mengungkapkan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang seperti :

David Krech (1962) menyatakan bahwa persepsi seseorang dipengaruhi oleh: *Frame of Reference*, yaitu kerangka pengetahuan yang dimiliki dan dipengaruhi dari pendidikan, bacaan, penelitian, dll. Serta *Frame of Experience*, yaitu pengalaman yang telah dialaminya yang tidak terlepas dari keadaan lingkungan sekitarnya.

Harold Leavit (1986:24) berpendapat bahwa persepsi seseorang ditentukan oleh kebutuhan mereka sendiri. Sedangkan menurut Sondang P Siagian (1989) tiga faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang, yaitu: Dari orang yang bersangkutan. Ia dipengaruhi oleh karakteristik individual yang turut berpengaruh seperti sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman dan harapannya, sasaran dan faktor situasi

Di dalam buku *Organizational Behavior*, Robbins membagi faktor persepsi ke dalam tiga faktor, yaitu: situasi, penerima, dan target. Faktor-faktor tersebut dapat dilihat pada bagan di bawah ini :



Gambar. 2.1

Faktor yang Mempengaruhi Persepsi (Robbins dalam *Organizational Behavior*)

Jadi dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan hasil dari proses interpretasi atas hal-hal yang diterima oleh indera manusia yang kemudian diproses di otak dan persepsi seseorang dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari dalam dirinya sendiri dan faktor eksternal yang didapat dari lingkungan.

2.2 Bahaya di Tempat Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah ilmu dan seni dalam menangani atau mengendalikan bahaya dan risiko yang ada di atau dari tempat kerja, yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan atau keselamatan pada pekerja maupun masyarakat sekitar lingkungan kerja (Geotsch,1993).

Interaksi antara pekerja, peralatan,bahan, dan organisasi akan terjadi dalam suatu lingkungan kerja. Interaksi inilah yang menyebabkan munculnya potensi dari masing-masing komponen untuk menimbulkan kerugian (*loss*). Potensi dari komponen pekerjaan untuk menimbulkan kerusakan atau kerugian diartikan sebagai bahaya (Geotsch, 1993). Besarnya probabilitas atau kemungkinan dari masing-masing komponen pekerjaan untuk menimbulkan kerugian disebut sebagai risiko. Bahaya dapat bermanifestasi menjadi risiko apabila ada pajanan. Risiko tersebut dapat berupa penyakit-penyakit yang diakibatkan atau berhubungan dengan pekerjaan. Pengelompokan penyakit akibat kerja tersebut di antaranya:

1. Penyakit akibat kerja (PAK)
2. Penyakit akibat hubungan kerja/penyakit hubungan kerja (PAHK)
3. Penyakit yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Bahaya merupakan faktor intrinsik yang melekat dari komponen - komponen pekerjaan, sehingga kehadirannya atau keberadaannya tidak dapat dihindari di lingkungan kerja. Tetapi pada dasarnya dapat dilakukan pengendalian terhadap bahaya tersebut, caranya ialah dengan melakukan *Engineering Control*, *Administrative Control*, dan *Behaviour Control* (Bird, 2005).

Bahaya di tempat kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu bahaya fisik dan bahaya psikososial.

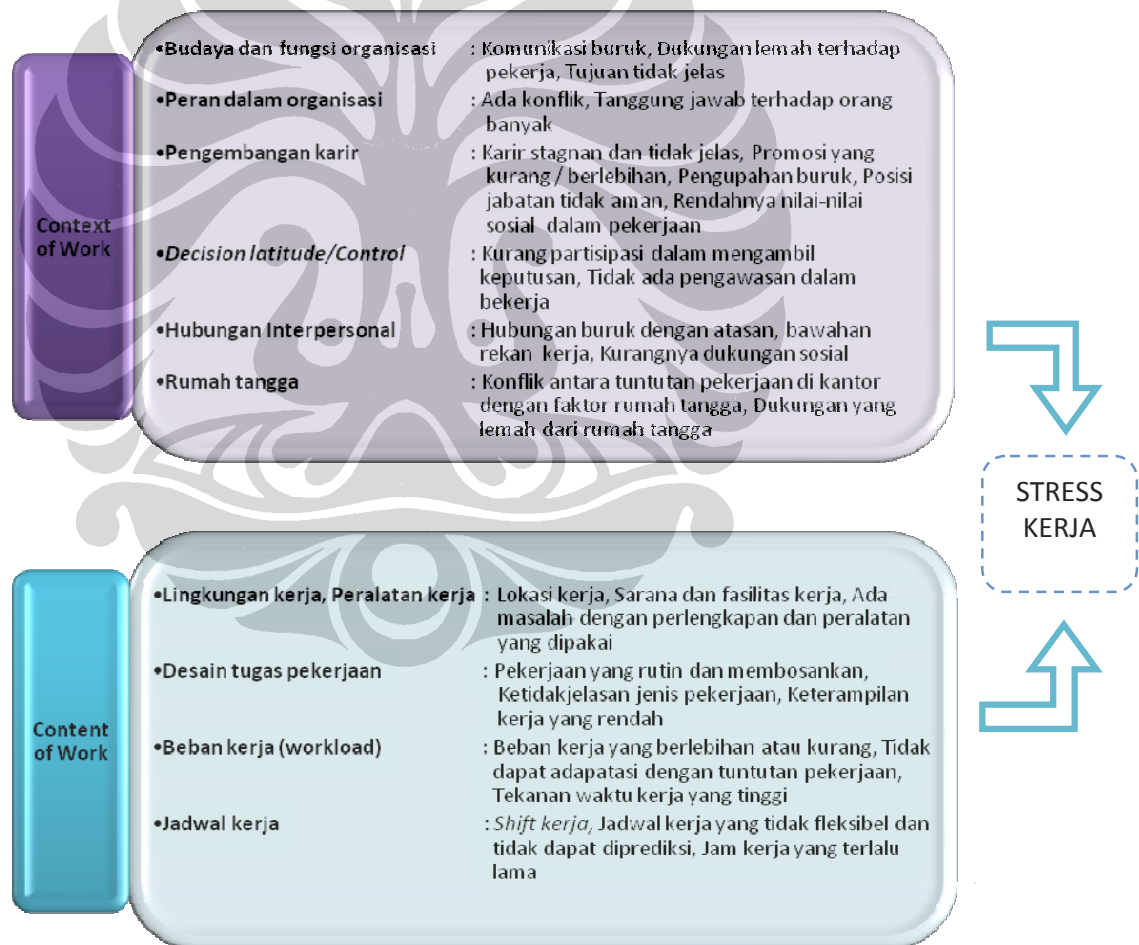
2.2.1 Bahaya Psikososial

Cox & Griffith (1995) mendefinisikan bahaya psikososial kerja sebagai aspek-aspek dari desain kerja, organisasi kerja dan manajemen kerja, serta segala aspek yang berhubungan dengan lingkungan sosial kerja yang berpotensi menyebabkan gangguan pada psikologi, fisik dan fisiologi pekerja.

Adapun ILO (1986) mengartikan tentang bahaya psikososial yaitu interaksi antara isi pekerjaan (*content of work*), organisasi kerja dan manajemen, lingkungan

dan kondisi pengorganisasian, serta hubungan antara kompetensi dan kualifikasi pekerja. Interaksi ini sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan dan organisasi kerja. Paparan bahaya fisik dan bahaya psikososial ini dapat mempengaruhi psikologi pekerja dan juga mempengaruhi kesehatan pekerja.

Aspek bahaya psikososial kerja yang dapat mempengaruhi stress pada pekerja menurut Cox, Griffith dan Houdmont (2006) terbagi atas dua yaitu *Context of Work* dan isi pekerjaan *Content of Work*. Secara harfiah *Context of Work* didefinisikan sebagai hubungan, suasana, keadaan, dan atau kondisi pekerjaan. Sedangkan *Content of Work* didefinisikan sebagai isi, daya muat, kandungan dan atau kadar dari pekerjaan. Bagan secara jelas dapat dilihat pada gambar 2.1. berikut ini:



Gambar 2.2

Aspek bahaya psikososial kerja yang dapat mempengaruhi stress pada pekerja menurut Cox, Griffith (1995) dan Houdmont (2006)

Sehingga dapat kita rumuskan bahwa bahaya psikososial adalah suatu bahaya di tempat kerja yang merupakan hasil interaksi dari lingkungan kerja, pihak manajemen, sosial dengan individu dan faktor intrinsik individu itu sendiri yang memiliki potensi yang dapat merusak baik secara fisik dan psikologi yang dapat menimbulkan terjadinya stress kerja.

2.2.2.1 *Context of Work*

Didefinisikan sebagai ruang lingkup, hubungan, suasana, keadaan, dan atau kondisi pekerjaan yang memiliki potensi menimbulkan stress kerja atau dampak yang tidak baik bagi kesehatan pekerja. Yaitu terdiri dari :

1. **Fungsi dan Budaya Organisasi (*Organisational Culture and Function*)**

Cox & Howarth (1990) dan Cox & Leiter (1992) menyatakan dalam penelitiannya bahwa persepsi dari organisasi pekerja dapat diartikan mempunyai tiga aspek dari fungsi dan budaya organisasi yaitu: Organisasi sebagai pekerjaan, organisasi sebagai *problem-solving*, dan organisasi sebagai pengembangan.

Kasl (1992) mendata beberapa aspek organisasi yang bisa berbahaya, antara lain: prosedur yang rumit dan sulit dipahami, dan Isu yang berhubungan dengan peran.

Sehingga dapat didefinisikan bahwa budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota perusahaan dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dimana faktor fungsi dan budaya ini memiliki banyak aspek yang dapat meningkatkan risiko adanya bahaya psikososial kerja yang harus diantisipasi agar tidak menimbulkan dampak stress bagi para pekerjanya. Adapun aspek-aspek itu terdiri dari: tujuan perusahaan yang tidak jelas, komunikasi yang kurang baik, prosedur kerja yang tidak lengkap, berbelit-belit atau sulit dipahami, aturan perusahaan yang menyulitkan dan budaya kerja yang tidak kondusif.

2. Peran dalam organisasi (*Role in Organisation*)

a. Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*)

Ketidakjelasan peran terjadi ketika pekerja mendapatkan informasi tentang peran kerja mereka yang tidak sesuai. Ketidakjelasan peran dapat timbul dengan sendirinya, menimbulkan kebingungan untuk penentuan sasaran dengan tepat, kurangnya kejelasan tentang *expectations*, dan ketidakjelasan tentang batasan dan tanggung jawab pada pekerjaan.

French & Caplan (1970) menyatakan ketidakjelasan peran dapat menimbulkan symptoms yang sama, berhubungan dengan kenaikan tekanan darah dan mempercepat detak nadi. Dan Margolis *et al* (1974) mengatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara ketidakjelasan peran dengan gejala depresi, serta rendahnya motivasi untuk bekerja dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan.

b. Konflik Peran (*Role Conflict*)

Konflik peran timbul jika seorang pekerja mengalami adanya :

1. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dengan tanggung jawab yang ia miliki
2. Tugas-tugas yang dilakukan dalam pandangannya bukanlah bagian dari pekerjaannya
3. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan kerja, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting baginya.
4. Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

Van Sell dan Kahn, menemukan bahwa pekerja yang memiliki konflik peran, tingkat kepuasan kerjanya lebih rendah dan ketegangan kerja yang lebih tinggi. Miles dan Perreault membedakan empat jenis konflik peran :

1. **Konflik Peran-pribadi** : Pekerja ingin melakukan tugas berbeda dari yang disarankan dalam uraian pekerjaannya.
2. **Konflik *Intrasender*** : Pekerja menerima penugasan tanpa memiliki pekerja yang cukup untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik

3. **Konflik *Intersender*** : Pekerja diminta untuk berperilaku sedemikian rupa sehingga ada orang yang merasa puas dengan hasilnya, sedangkan orang lain tidak
4. **Peran dengan beban berlebih** : Tenaga kerja mendapat penugasan kerja yang terlalu banyak dan tidak dapat ia tangani secara efektif.

c. Tanggung Jawab terhadap Orang Lain (*Responsibility for People*)

French & Caplan (1970) menyatakan bahwa tanggung jawab pekerja secara signifikan berhubungan dengan kebiasaan merokok berat, yang dapat meningkatkan tekanan diastolic darah dan peningkatan serum kolesterol. Tanggung jawab pekerja yang tinggi dan berisiko digambarkan seperti memiliki risiko yang melebihi risiko terjadinya serangan penyakit jantung.

3. Perkembangan Karir (*Career Development*)

Tarwaka,dkk (2004) mendefinisikan perkembangan karir sebagai kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status karyawan dalam jalur karir yang telah ditetapkan di dalam perusahaan.

Perkembangan karir yang menghambat merupakan salah satu sumber stres yang biasanya terdapat di organisasi yang memiliki hubungan kompetisi dan perkembangan karir yang buruk bagi karyawan.

Marshall (1977) mengenalkan dua sumber stres, yang pertama adalah ketidakamanan dan ketidakpastian dalam pekerjaan (seperti takut tidak dibutuhkan lagi, dan adanya pemutusan hubungan kerja) dan yang kedua adalah ketidaksesuaian status (seperti promosi yang terlalu tinggi/tidak dapat promosi, frustrasi karena jabatan yang tidak sesuai). Perkembangan karir juga berhubungan dengan efek psikologi dan kesehatan yang buruk (Kasl Cobb,1982; Margolis et al.,1974). Kedua jenis sumber stres ini kemungkinan saling berhubungan.

Dapat disimpulkan bahwa faktor pengembangan karir yang termasuk kedalam bahaya psikososial kerja ini adalah perasaan yang tidak aman dalam pekerjaan, posisi, ketidakpastian pekerjaan, promosi yang kurang atau berlebih, yang dapat menimbulkan stress bagi pekerja.

4. Pengambilan Keputusan dan Control

Pengambilan keputusan dan kontrol didefinisikan sebagai keikutsertaan karyawan untuk mengambil keputusan yang mempengaruhi pekerjaan karyawan dan juga menggambarkan partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan yang berpengaruh terhadap perusahaan.

Kurangnya partisipasi dan kontrol dapat menyebabkan stres, *anxiety*, depresi *apathy* and *exhaustion*, kurang percaya diri dan meningkatkan penyakit jantung koroner (Terry & Jimmieson, 1999; Gangster & Fusilier, 1989; Sauter et al., 1989; Karasek & Theorell, 1990).

French & Caplan, *et al* (1970, 1972) menyarankan bahwa kesempatan besar untuk ikut berpartisipasi dalam mengambil keputusan dapat mempengaruhi kepuasan dan tingkat percaya diri para pekerja. Ketidakikutsertaan dalam hubungan pekerjaan dapat menyebabkan stres dan sakit secara fisik (Margolis & Kroes, 1974). French et al (1982) melaporkan bahwa ketidakikutsertaan karyawan dapat membuat ketidaknyamanan pekerjaan namun efeknya masih dapat diatasi dengan variabel lain berhubungan dengan lingkungan kerja yang baik.

5. Hubungan Interpersonal

Sauter, *et al.* (1992) menyatakan ada tiga hal penting yang dapat diidentifikasi dalam hubungan interpersonal di tempat kerja yaitu: hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan, dan hubungan dengan rekan sekerja.

Cobb & Kasl (1977) mengatakan bahwa hubungan sosial di tempat kerja dan diluar tempat kerja dipandang sangat berperan dan dampak pajanan yang merugikan dari bahaya psikososial lebih nyata ketika dukungan yang diberikan kecil

Menurut Selye, harus hidup dengan orang lain adalah salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stress. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi. Kualitas hubungan kerja yang tidak baik antara atasan, rekan kerja dan bawahan, khususnya yang bersifat negatif, seringkali

menjadi sumber stress potensial, yang terungkap dalam gejala-gejala adanya persaingan tidak sehat dengan rekan kerja, supervisi buruk, perlakuan tidak adil, delegasi kerja buruk, kepercayaan rendah, *support* yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah.

Dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal dalam faktor bahaya psikososial kerja ini adalah hubungan erat yang terjadi antara dua individu atau lebih baik itu antara sesama rekan kerja atau dengan bawahan dan atasan yang jika tidak terjalin dengan baik maka akan dapat menimbulkan stress kerja

2.2.2.2 Content of Work

Content of work didefinisikan sebagai isi pekerjaan yang merupakan salah satu faktor dalam bahaya psikososial yang memiliki potensi yang merugikan dan dapat menimbulkan stress kerja. *Content of work* ini terdiri dari desain pekerjaan, lingkungan dan peralatan kerja, beban kerja, dan jadwal kerja.

1. Lingkungan dan Peralatan Kerja

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai tempat atau area yang digunakan untuk melakukan aktivitas pekerjaan yang digunakan untuk melakukan pekerjaan serta kesesuaian peralatan yang digunakan untuk bekerja. Yang termasuk didalamnya antara lain *lay-out*, sarana penunjang, *toolbox*, ketepatan waktu terkait dengan kerusakan alat dan waktu untuk pemenuhan kebutuhan APD.

2. Desain Pekerjaan

Menurut Kasl (1992), Terdapat banyak aspek yang berbeda dalam content salah satunya adalah *hazardous*, termasuk rendahnya nilai pekerjaan, rendahnya kemampuan, kurang jenis pekerjaan dan pekerjaan yang berulang-ulang, ketidakpastian, kurangnya kesempatan untuk belajar, tingginya permintaan untuk diperhatikan, konflik dan penghasilan yang tidak mencukupi.

Cox (1985), telah mereview efek kesehatan baik secara fisik dan psikososial dari pekerjaan. Pekerjaan yang sifatnya repetitive dan monoton sangat erat kaitannya dengan meningkatnya kebosanan, depresi,

meningkatkan kemarahan dan buruknya kesehatan psikologis pekerja. Sebagai contoh, Kornhauser (1965) pada pekerja bagian produksi di pabrik pembuatan mobil di Amerika Serikat, menunjukkan bahwa rendahnya kemampuan dari pekerja merupakan penyebab utama buruknya kesehatan psikologis pekerja.

Ferguson (1973), menyatakan hal tersebut dapat pula meningkatkan insiden terjadinya gangguan muskulo-skeletal, termasuk diantaranya adalah gangguan sebagai akibat dari pekerjaan yang menggunakan tangan, gangguan system pencernaan– gangguan-gangguan kesehatan ini dapat pula terjadi akibat system shift kerja pada suatu pekerjaan dan perubahan-perubahan lain yang terkait dengan perilaku seperti merokok dan minum minuman keras.

Warr, (1992) menyatakan ketidakpastian dalam suatu pekerjaan, seperti ketidak jelasan tugas dan kurangnya timbal balik pada performa kerja, adalah sumber stress utama khususnya bila terjadi penambahan waktu kerja yang lama

Dapat disimpulkan bahwa disain kerja adalah suatu sistem yang terkait dengan aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari, yang dapat menimbulkan penat atau kebosanan. Terkait dengan pekerjaan yang monoton, tugas yang tidak jelas, *dateline* pekerjaan, dan keahlian serta keterampilan pekerja yang tidak atau kurang sesuai dengan pekerjaan

3. Beban kerja

Beban kerja adalah satu dari salah satu aspek yang harus mendapat perhatian (Steward, 1976) dan telah menjadi sangat jelas bahwa pekerjaan baik yang overload maupun underload dapat menjadi suatu masalah (Frankenhauser, 1975; Frankenhauser & Grandell, 1975; Lundberg & Forsman, 1979; Szabo *et al*, 1983; Jones *et al*, 1998). French dan beberapa koleganya, telah membuat suatu perbedaan antarabeban kerja kualitatif dan kuantitatif (French & Caplan, 1970; French *et al*, 1974). Kedua beban kerja ini sangat erat keitannya dengan meningkatnya stress. Beban kerja kuantitatif adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, sedangkan beban kerja kualitatif adalah tingkat kesulitan dari suatu pekerjaan.

Kedua dimensi beban kerja ini tidaklah terkait satu dan lainnya walaupun pada beberapa jenis pekerjaan yang melibatkan kedua beban kerja ini (kualitatif dan kuantitatif). Kedua beban kerja ini dapat sangat mempengaruhi kesehatan pekerja baik fisik maupun psikososial. Kahn & Byosiere (1990) menambahkan argumen ini dengan mengatakan bahwa beban kerja adalah suatu fungsi dari kualitatif, kuantitatif dan waktu kerja.

Work pace adalah kecepatan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mengendalikan kecepatan yang dibutuhkan : self-, systems-, dan machine- paced, khususnya jika dilakukan dengan sangat cepat akan menimbulkan gangguan kesehatan baik secara fisik maupun psikososial (Bradley, 1989; Cox, 1985a, 1985b; Smith *et al*, 1981; Smith, 1985).

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja ini adalah tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki yang terdiri dari kuantitatif dan kualitatif. Dimana aspek-aspek yang masuk didalamnya antara lain : jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, tingkat kesulitannya, ketenangan dan daya konsentrasi, serta perasaan terbebani atau tidak dalam melakukan pekerjaan tersebut, yang jika tidak diorganisir dengan baik dapat menimbulkan gangguan kesehatan bagi pekerja atau menyebabkan stress kerja.

4. Jadwal Kerja (*Work Schedule*)

Jadwal kerja adalah suatu rancangan waktu kerja yang berlaku dalam aktivitas kerja, yang berisiko untuk menimbulkan kelelahan dan gangguan kesehatan lainnya. Dimana aspek yang masuk dalam jadwal kerja ini adalah kecepatan kerja, lembur, shift kerja, dan fleksibilitas waktu kerja. Ada dua hal utama yang mempengaruhi kesehatan yaitu shift kerja dan waktu kerja yang lama. (Canadian Mental Health Association, 1984).

1) *Shift Work* (Shift kerja)

Banyak literature yang berhubungan dengan shift kerja(malam) dan telah cukup direview (Boggild & Knutsson, 1999; Harrington, 1978; Johnson, 1981; Rutenfranz et al., 1977,1985; Monk & Tepas, 1985; Water-house et al., 1992).

- a) Harrington (1978) menyimpulkan bahwa “Dimana ada bukti kuat untuk menunjukkan shift kerja, terutama kerja malam, menyebabkan gangguan pada ritme *circadian* dan pola tidur, bukti itu untuk melihat adanya efek yang besar pada kesehatan” dan menyimpulkan mungkin adanya hubungan antara kerja shift malam dan gangguan pencernaan, dan antara shift kerja dan kelelahan, dan apapun efek yang terjadi, akan menjadi besar jika kesulitan untuk beradaptasi bagi pekerja yang memiliki gangguan pencernaan dan gangguan tidur.
- b) Monk & Tepas (1985) memiliki kesimpulan yang sama dalam studi perawat dengan shift malam, Kobayashi et al. (1999) ditemukan bahwa cortisol dan level aktivitas sel NK sangat rendah selama shift malam, menyimpulkan bahwa shift malam memiliki tekanan yang tinggi dan mengubah pertahanan biologis.
- c) Boggild & Knutsson (1999) mereview 17 studi tentang shift kerja dan risiko penyakit jantung. Masalah secara Metodologi timbul dalam studi ini, seleksi bias, klasifikasi pajanan, klasifikasi outcome, dan kelayakan kelompok pembandingan. Mereka menemukan keseimbangan, pekerja dengan shift memiliki risiko 40%. Penyebab yang mungkin dalam mekanisme risiko ini diketahui melalui faktor risiko cardiovascular berhubungan dengan ritme circadian, dipengaruhi oleh pola sosio-temporal, sosial support, stress, kebiasaan (merokok, diet, alcohol, latihan) dan perubahan biokimia (kolesterol, trigliserida, dll). Mereka menyimpulkan risiko tersebut mungkin multifactor, dan literature telah berfokus pada kebiasaan pekerja dengan shift, sehingga mengabaikan hubungan dengan penyebab lain.

2) *Long Work Hours (Jam Kerja Panjang)*

Komunitas di Eropa menunjuk waktu bekerja sebagai keharusan suatu pelaksanaan di dalam kebijakan anggota mereka pada November 1996, berisi beberapa keharusan waktu dalam bekerja, meliputi kebenaran dari karyawan menolak untuk bekerja lebih dari 48 jam dalam seminggu. Banyak penelitian di suatu area berfokus

kepada masalah dari shif-working, perhatian aspek dari jam kerja tersebut. Bagaimana pun juga banyak informasi tentang efek dari kerja yang berlebihan, diantaranya yaitu inti dari pedoman suasana kerja.

Efek Potensial lainnya dimana menghubungkan keadaan normal dengan stress (contohnya mengalami gangguan gastrointestinal dan muskuloskeletal serta masalah2 yang berhubungan dengan depresi sistim imun) sedikit lebih di perhatikan.

Pertimbangan Spurgeon dan kawan2 (1997), memutuskan bahwa sikap dan motivasi, tuntutan pekerjaan, dan aspek lain dari organisasi dan budaya sangat mungkin untuk mempengaruhi level sifat dari kesehatan dan pelaksanaannya.

The European Foundation's (1996) indikasi laporan kondisi kerja dengan proporsi yang lebih dari pekerja itu di pengaruhi oleh EU lama jam kerja. (49% bekerja lebih dari 40 jam seminggu, dan 23% lebih dari 45 jam). Data tersebut juga di masukkan kedalam masalah kesehatan (stress dan sakit punggung) dan jam kerja.

Pada sebuah pekerjaan, misalnya dokter muda, juga masuk ke dalam sebab yang perlu di perhatikan dapat membuat stress. Spurgeon & Harrington (1989) menyimpulkan bahwa efek dari lamanya jam kerja masuk ke dalam masalah kesehatan bagi dokter tersebut karena kehilangan jam tidur bagi dokter yang sedang berjaga.

Breslow & Buell (1960) menemukan bahwa orang yang berumur dibawah 45 yang bekerja lebih dari 48 jam seminggu memiliki dua kali berisiko lebih besar untuk mengalami kematian karena coronary heart disease dibanding orang2 yangbekerja 40 atau lebih sedikit per minggu.

Mengontrol jadwal jam kerja adalah faktor yang sangat penting dalam rancangan dan organisasi pekerjaan. Kurang mengontrol kelebihan jam kerja dapat menjadi sumber dari stress bagi karyawan.

2.2.2. Bahaya Fisik

Bahaya fisik ini bisa mempengaruhi kesehatan psikologi para pekerja sehingga dapat mengakibatkan stres. Sebagian besar bahaya fisik yang terdapat di tempat kerja diukur secara objektif. Yang perlu mendapat perhatian khusus seperti kebisingan yang merupakan bahaya fisik yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan dan stres kerja.

2.2.1.1 Kebisingan (*Noise*)

Kebisingan merupakan semua bunyi yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat proses produksi atau alat-alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran (KepMenaker RI No. Kep.51/Men/1999). Bising dapat sebagai stimulus fisik dan psikologi. Efek kesehatan dari bising sering menimbulkan reaksi psikologi yang dapat mengakibatkan stres.

Secara spesifik stress karena kebisingan dapat menyebabkan antara lain : Stress menuju keadaan cepat marah, sakit kepala, dan gangguan tidur ; Gangguan reaksi psikomotor; Kehilangan konsentrasi; Gangguan komunikasi antara lawan bicara; Penurunan performansi kerja yang kesemuanya itu akan bermuara pada kehilangan efisiensi dan produktivitas kerja.

Berdasarkan KepMenaker RI No. Kep.51/Men/1999 tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisika di Tempat Kerja (Nilai Ambang Batas Kebisingan) memiliki rekomendasi batas paparan suara yang diperbolehkan sebagai berikut :

Tabel 2.1

Rekomendasi batas paparan suara menurut KepMenaker RI No. Kep.51/Men/1999

Durasi per hari (jam)	Sound Level (dBA)
8	85
4	88
2	91
1	94

2.2.2.2 Pencahayaan

Pencahayaan di tempat kerja adalah pencahayaan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan sehingga pekerja dapat mengamati pekerjaannya dengan mudah dan aman. Pencahayaan yang cukup dan diatur serta baik akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, serta dapat memelihara kegairahan kerja. Dengan pencahayaan yang cukup, objek penglihatan akan terlihat jelas. Keadaan ini akan membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat. Sehingga dengan demikian diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja (Hendarto Budiyo, 1994)

Tingkat pencahayaan menurut Kepmenkes No.261/1998 yaitu :

Tabel 2.2
Standar pencahayaan menurut Kepmenkes No.261/1998

Jenis kegiatan	Tingkat pencahayaan minimal (lux)	Keterangan
Pekerjaan yang kasar dan tidak terus menerus	100	Ruang penyimpanan atau instalasi yang perlu pekerjaan kontinu
Pekerjaan kasar dan terus menerus	200	Pekerjaan dengan mesin dan perakitan kasar
Pekerjaan rutin	300	Pekerjaan kantor dan administrasi
Pekerjaan agak halus	500	Pembuatan gambar atau pekerjaan dengan mesin
Pekerjaan halus	1000	Pemilihan warna, tekstil
Pekerjaan amat halus	1500, tidak menimbulkan bayangan	Perakitan yang sangat halus
Pekerjaan detail	300, tidak menimbulkan bayangan	Perakitan yang amat sangat halus

Menurut Grandjean (1993) penerangan yang tidak didesain dengan baik akan menimbulkan gangguan atau kelelahan penglihatan selama kerja. Pengaruh dari penerangan yang kurang memenuhi syarat akan mengakibatkan: kelelahan mata sehingga berkurangnya daya dan efisiensi kerja, kelelahan mental, keluhan pegal di daerah mata dan sakit kepala di sekitar mata, kerusakan indera mata, dll. Selanjutnya pengaruh kelelahan mata akan bermuara pada penurunan performansi kerja, termasuk : kehilangan produktivitas, kualitas kerja rendah, banyak terjadi kesalahan, dan kecelakaan meningkat.

2.2.2.3 Kualitas Udara dan Temperatur

Menurut *National Health and Medical Research Council (1985)* bahwa yang dimaksud dengan kualitas udara dalam ruangan adalah udara di dalam suatu bangunan yang dihuni atau ditempati untuk suatu periode yang sekurang-kurangnya satu jam oleh orang dengan berbagai status kesehatan yang berlainan.

Beberapa jenis kontaminan atau bahan pencemar yang sering dapat meningkatkan kualitas udara dalam suatu ruang kerja, yaitu: Karbon Dioksida (CO_2) yang merupakan sisa hasil pembakaran dari sistem pernafasan. Kadar CO_2 merupakan indikator yang bagus untuk mengetahui efektif tidaknya sistem ventilasi dalam ruangan. Kadar CO_2 dalam suatu ruangan harus diusahakan <1000 ppm. Sedangkan baku mutu lingkungan berdasarkan SK.MEN-KLH: No.02 (1988) adalah

Tabel 2.3

Baku mutu lingkungan berdasarkan SK.MEN-KLH: No.02 Tahun 1988

Bahan pencemar	Kadar
CO	10.000 $\mu\text{g}/\text{Nm}^3/24\text{jam}$
NO_2	150 $\mu\text{g}/\text{Nm}^3/24\text{jam}$
Hidrokarbon	160 $\mu\text{g}/\text{Nm}^3/3\text{jam}$
Pb	2 $\mu\text{g}/\text{Nm}^3/24\text{jam}$

Masalah kualitas udara dalam lingkungan kerja biasanya disebabkan oleh kelembaban dan gerakan udara di luar batas yang dianjurkan. Berdasarkan Keputusan Gubernur Propinsi DKI Jakarta No.551/2001 tentang Baku Mutu Udara Ambien memiliki standar temperatur dan kelembaban yang ideal masing-masing adalah $27-28^\circ\text{C}$, dan 60%.

Efek psikologi dari bahaya fisik tidak hanya mempengaruhi kerja otak dan ketidaknyamanan pekerja, tetapi juga kesadaran, kecurigaan atau ketakutan pekerja kalau mereka akan terpajan bahaya. Hal ini dapat menyebabkan stress. Contohnya, pajanan solvent organik dapat mempengaruhi psikologi pekerja melalui pajanan langsung terhadap otak, bau yang tidak enak atau ketakutan pekerja terkena pajanan (Levi,1981; Kasl,1992). Ketakutan-ketakutan tersebut berkonsekuensi untuk mempengaruhi performance tugas juga terhadap kesehatan.

2.3 Stress Kerja

2.3.1 Definisi Stress

Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian dan definisi stres. Pemahaman tentang stres sedikit membingungkan karena tidak adanya kesepakatan mengenai definisi istilah tersebut. Berikut adalah beberapa pendapat tentang stres yang diperoleh dari berbagai sumber.

Dalam bahasa latin, stress berasal dari kata *stresse*, *strest*, dan *sytraise*. Pada abad 17 istilah stress berarti kesukaran, kesulitan dan penderitaan. Kemudian pada abad 18 dan 19 istilah stress yang digunakan mengacu pada kekuatan, tekanan, ketegangan ataupun usaha yang keras yang ditujukan pada benda-benda terutama emosi negative seperti sedih, cemas, frustrasi, takut, perasaan bersalah dan ketidaksukaan.

Dalam buku *Mengantisipasi Stress dan Menanggulangnya* E.P Gintings menyatakan bahwa dalam terminologi Indonesia, stress disebut cemas, yang berasal dari pengertian istilah Yunani yaitu *merimnao* sebagai paduan dua kata, yaitu *meriza* (membelah, bercabang) dan *nous* (pikiran). Dari kedua istilah ini pengertian stress yaitu membagi pikiran antara minat-minat yang layak dengan pikiran yang merusak. Oleh karena itu, orang yang mengalami stress tidak mungkin mengalami kesejahteraan pikiran karena pikirannya bercabang antara minat-minat yang layak dengan pikiran-pikiran yang merusak.

Cooper dan Davidson (1987) membagi stressor menjadi empat arena, yaitu arena kerja, rumah, sosial, dan arena individu. Stress kerja dapat timbul ketika stressor tersebut saling terkait dan mempengaruhi sehingga menghasilkan suatu gejala-gejala yang bisa diamati lewat perubahan fisik, emosi, dan perilaku

Adapun Hans Selye mendefinisikan stress sebagai suatu abstraksi. Orang tidak dapat melihat pembangkit stress (*Stressor*), yang dapat dilihat ialah akibat dari pembangkit stress (Munandar, Ashar, 1994). Stress adalah suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan peluang, kendala (*constrain*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Luthans (1992) menyebutkan bahwa penyebab stres (*stressor*) terdiri atas empat hal utama, yakni:

1. *Extra organizational stressors*, yang terdiri dari perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, dan keadaan komunitas/tempat tinggal.
2. *Organizational stressors*, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
3. *Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergrup.
4. *Individual stressors*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian Tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Sedangkan Cooper dan Davidson (1991) membagi penyebab stres dalam pekerjaan menjadi dua, yakni:

- *Group stressor*, adalah penyebab stres yang berasal dari situasi maupun keadaan di dalam perusahaan, misalnya kurangnya kerjasama antara karyawan, konflik antara individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan sosial dari sesama karyawan di dalam perusahaan.
- *Individual stressor*, adalah penyebab stres yang berasal dari dalam diri individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, kontrol personal dan tingkat keparahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran

2.3.2 Model Stress

2.3.2.1 Model Respon Menyerang atau Menghindar (*Fight or Flight Response*)

Salah satu model tentang bagaimana stress itu muncul dapat dijelaskan melalui konsep respon fisiologis terhadap reaksi ancaman sumber stress. Model ini diteliti oleh Walter Cannon di Harvard Medical School tahun 1928. Di dalam penelitian ini beliau mengulas tentang respon menyerang atau menghindar (*Fight or Flight Response*), yaitu ketika organism merasakan suatu ancaman, maka secara cepat tubuh akan terangsang dan termotivasi melalui saraf simpatik dan hormone endokrin. Respon fisiologis ini mendorong organism untuk melakukan dua pilihan reaksi yaitu menyerang atau melarikan diri dari ancaman tersebut (Sarafino, 1990 dan Greenberg, 1999)

2.3.2.2 Model General Adaptation Syndrome (GAS)

Selye mengamati serangkaian perubahan dalam sejumlah organism yang beradaptasi terhadap berbagai macam tuntutan lingkungan. Rangkaian ini dinamakan *General Adaptation Syndrome (GAS)*, yang terdiri dari tiga tahap, yaitu:

1. Tahap *Alarm* (tanda bahaya)

Organisme berorientasi terhadap tuntutan yang diberikan oleh lingkungannya dan mulai menghayatinya sebagai ancaman. Tahap ini tidak bertahan lama.

2. Tahap *Resistance* (perlawanan)

Organisme memobilisasi sumber-sumbernya untuk mampu menghadapi tuntutan, jika tuntutan berlangsung terlalu lama maka sumber-sumber penyesuaian ini mulai habis.

3. Tahap *Exhaustion* (kehabisan tenaga)

Jika reaksi badan tidak cukup, berlebihan atau salah, maka reaksi badan itu sendiri dapat menimbulkan penyakit. Hal ini dinamakan *disease of adaptation* (penyakit dari adaptasi), karena penyakit-penyakit tersebut lebih disebabkan oleh reaksi adaptif yang kacau dari badan kita daripada oleh hasil yang merusak langsung dari penimbul stress tersebut. Seperti alergi,

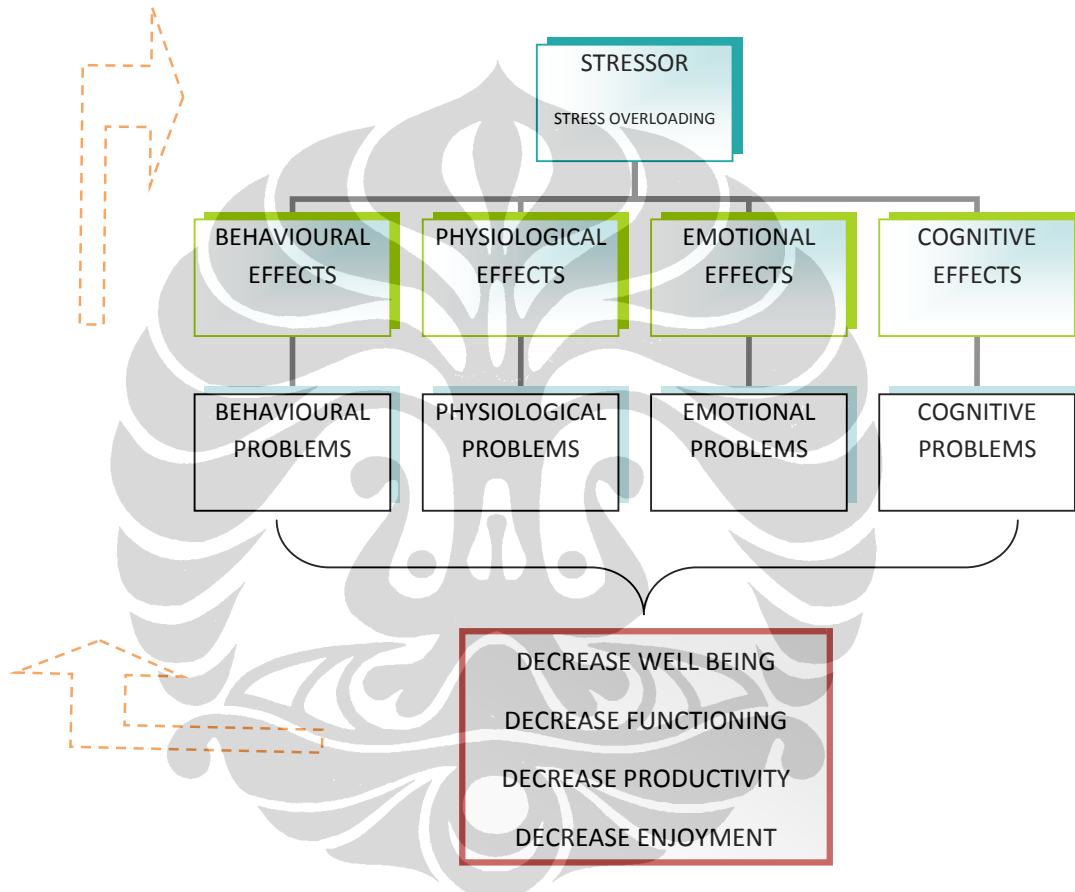
gangguan pencernaan, sakit jantung, darah tinggi dan berbagai jenis kekacauan atau gangguan psikologis.

Dr. Hans Selye mengatakan bahwa jenis stress berdasarkan reaksi-reaksi yang ditimbulkannya dapat dikelompokkan menjadi empat bagian, yaitu:

- **Eustress** adalah stres yang bersifat positif
Stres ini mendorong individu untuk bergerak memenuhi ambisinya, karena sebagian besar orang tidak bergerak tanpa dorongan/rangsangan yang memungkinkannya untuk maju.
- **Distress** adalah stres yang bersifat negative
Stres ini merupakan stres yang awalnya berupa tantangan lalu bergerak berlawanan arah menjadi ancaman, sehingga menghilangkan kemampuan individu dalam mempertahankan diri dari rangsangan yang datang dan bahkan dapat menimbulkan kematian
- **Hyperstress** adalah stress yang berlebihan
Biasanya terjadi ketika suatu peristiwa baik yang menimbulkan dampak yang merugikan maupun menguntungkan menumpuk dan melebihi kemampuan dari individu untuk mengatasinya. Jika orang terlalu ambisius, memiliki dorongan kerja yang besar atau jika beban kerja menjadi berlebih, tuntutan pekerjaan yang tinggi, maka unjuk kerja menjadi rendah lagi. Tanda-tanda beban berlebih adalah mudah tersinggung, kelelahan fisik dan mental, ketidaktegasan, hilangnya obyektifitas, kecenderungan berbuat salah, kekhilafan dalam ingatan dan hubungan interpersonal yang tegang.
- **Hypostress** adalah kurangnya stress.
Hal ini terjadi apabila individu kekurangan rangsangan yang mengakibatkan individu mudah bosan. Stress merupakan hasil dari interaksi antara tugas pekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaan itu. Stress dalam hal ini adalah ketidakseimbangan antara kemampuan individu yang bersangkutan dengan tuntutan pekerjaan. Stress adalah tipe tindakan atau situasi apapun yang menempatkan tuntutan yang saling bertentangan atau berat atas diri seseorang.

Seseorang yang mengalami stress dalam pekerjaan menggunakan seluruh waktu dan tenaganya untuk bekerja keras supaya dapat menutupi ketidakmampuannya dalam bekerja, jika hal ini berlangsung dalam waktu yang

singkat maka stress itu dapat menjadi sesuatu yang memacu karyawan bekerja lebih keras namun apabila stress berlangsung lama dengan intensitas yang tinggi karyawan akan mengalami *distress* dan akan merasakan gangguan fisik, perilaku, emosi bahkan pikiran akibat dari stress dalam pekerjaan yang diteritanya. Teasdale, dkk. Menggambarkan siklus *distress* yang dialami karyawan sebagai berikut:



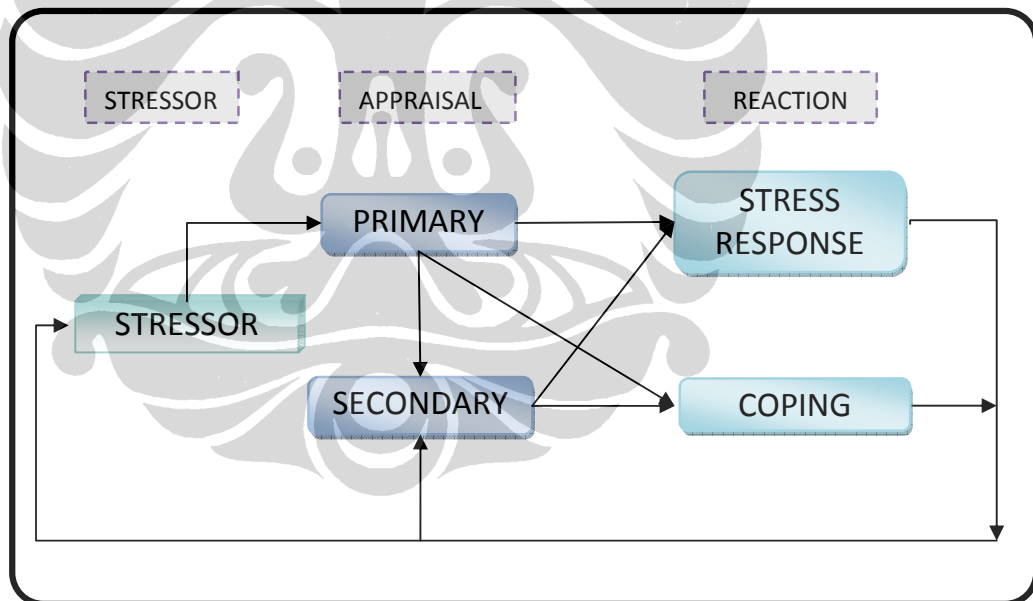
Gambar 2.3
Siklus *Distress*

(Sumber : Eric LTeasdale dan Steve McKeown, *Managing Stress at Work Creating Healthy Work Organizations*, (England: John Willey & Sons, 1994), hal.15

2.3.2.3 Transactional Model

Model stress yang banyak digunakan saat ini adalah konsep model yang dikembangkan oleh Richard Lazarus (1978) dan Randall (1994), yang dikenal dengan “*Transactional Model*”. Di dalam model ini ada suatu proses penilaian dari individu terhadap suatu kejadian, situasi atau tuntutan-tuntuta yang spesifik. Ada tahap penilaian awal yang disebut “*Primary Appraisal*” yaitu dimana individu mencoba untuk menilai suatu kondisi yang dapat menimbulkan dampak negative pada dirinya. Jika terjadi dampak negative maka individu tersebut akan merasakan suatu tuntutan. Tahap selanjutnya adalah “*Secondary Appraisal*”, dimana individu mencoba untuk mulai mengatasi tuntutan yang dihadapinya (Coping Stress).

Stress model Lazarus pada gambar dibawah ini menyimpulkan bahwa suatu kondisi psikologis akan meningkat ketika terjadi ketidak setimbangan antara tuntutan individu dengan kemampuan yang ada pada individu tersebut untuk memenuhi tuntutan yang ada.



Gambar 2.4

Model Stress Lazarus (1978)

2.3.2.4 Model Penyelarasan Diri (*Coping Strategies*)

Pendapat lain mengenai model stress dikemukakan oleh Cooper dan Cummings pada tahun 1988 dalam bukunya *Living With Stress*. Dalam model ini dinyatakan bahwa stress adalah bagian dari proses kehidupan manusia dan melekat dalam proses individu. Ada proses yang dinamakan *a steady state*, dimana manusia akan menyelaraskan pikiran dan emosi yang berhubungan dengan lingkungannya dalam kondisi mantap, proses lainnya adalah *range of stability*, dimana kondisi fisik dan emosi manusia mempunyai rentang stabilitas.

Selama berada dalam rentang tersebut, manusia tetap merasa nyaman, dan sebaliknya bila rangsangan yang menyebabkan gangguan sehingga keluar batas rentangan stabilitasnya, maka manusia akan menyelaraskan diri untuk mengembalikan ke area batas stabilitas.

Semua proses yang ditujukan untuk mempertahankan rasa nyaman dan berada pada rentang stabilitasnya disebut proses penyesuaian (*adjustment process*) atau proses strategi penyelarasan (*coping strategies*). Dengan demikian kemampuan manusia dalam menyelaraskan diri (*coping*) dapat dikatakan sebagai keberhasilan mengatasi stress, sedangkan ketidakmampuan dalam penyesuaian diri akan menimbulkan stress berkepanjangan.

2.3.3 Stress Kerja (*Occupational Stress*)

Stress yang berhubungan dengan pekerjaan adalah sebuah definisi yang tidak cukup bila dijelaskan secara singkat begitu saja, mengingat kompleksnya faktor-faktor yang berpengaruh, sehingga pemahamannya diperlukan pendekatan dari berbagai aspek disiplin ilmu. Hal-hal yang menjadi penyebab stress atau selanjutnya kita sebut stressor di tempat kerja juga dapat mempengaruhi terhadap individu di rumah dan lingkungan sosialnya, dan begitu pula sebaliknya.

Interaksi antara faktor-faktor stress di tempat kerja dengan faktor-faktor lain di luar tempat kerja akan menjadi sumber stress yang berpengaruh secara simultan dan bersama-sama menimbulkan gangguan terhadap masalah kesehatan pekerja.

Model dari konsep stress yang berhubungan dengan pekerjaan ini dapat dijelaskan dengan pendekatan sumber stress, yaitu dari faktor karakteristik individu, faktor pekerjaan, dan faktor di luar organisasi, yang semuanya dapat berpengaruh

terhadap seseorang melalui perubahan-perubahan pada aspek psikologis, fisiologis, dan sosiologis.

2.3.3.1 Model *Occupational Stress* dari WHO

Organisasi kesehatan dunia mengembangkan suatu model stress kerja menurut Cooper dan Davidson (1987). Model stress ini merupakan pendekatan biopsychosocial yaitu gabungan dari pendekatan rekayasa, fisiologis, dan pendekatan psikologis. Dalam pendekatan model ini banyak faktor kehidupan manusia yang dapat mempengaruhi timbulnya stress. Secara garis besar faktor-faktor pemicu stress ini dapat dimasukkan ke dalam beberapa arena, antara lain:

- *Work arena* yaitu suatu stressor yang bersumber dari situasi dan kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan
- *Home arena* adalah stressor yang bersumber dari kehidupan rumah
- *Social arena* yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan kehidupan bermasyarakat atau di luar rumah dan pekerjaan
- *Individual arena* yaitu karakteristik yang melekat pada individu.

Semua faktor-faktor tersebut saling terkait dan mempengaruhi sehingga menghasilkan suatu gejala-gejala dalam ruang lingkup manifestasi stress (*manifestasi arena*).

Dengan demikian, manifestasi stress yang secara spesifik bersumber dari situasi dan kondisi yang berhubungan dengan masalah pekerjaan, seperti beban pekerjaan, rutinitas kerja, pengembangan karir, hubungan interpersonal, organisasi dalam perusahaan, dan lain-lain disebut sebagai stress kerja atau *occupational stress*.

2.3.4 Akibat Stress Kerja

Stress kerja dapat merugikan diri pekerja sendiri, perusahaan serta masyarakat. Stress kerja yang berlebihan akan menurunkan produktivitas seseorang dalam bekerja. Jika banyak pekerja yang mengalami stress kerja, maka produktivitas perusahaan akan menurun juga. Arnold (1986) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stress kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, *performance*, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan (Widyasari, 2007). Bagi perusahaan, konsekuensi stress yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan terasingkan, hingga *turnover* (Robbins, 1996).

2.3.5 Indikator Stress Kerja

Stress mengandung unsur-unsur fisik, psikologis, dan emosional. Pengaruh stress teradap setiap orang berbeda-beda, dan tidak ada petunjuk yang dengan tepat dapat digunakan untuk mengidentifikasi stress pada orang lain (Williams, 1997). Berbagai tokoh yang meneliti stress, seperti Terry Beehr, John Newman, dan Drs. Alexander Sriwijono (solusisehat.com), menyatakan beberapa tanda yang bisa dijadikan indikator bahwa stress yang dialami seseorang berasal dari pekerjaan, antara lain:

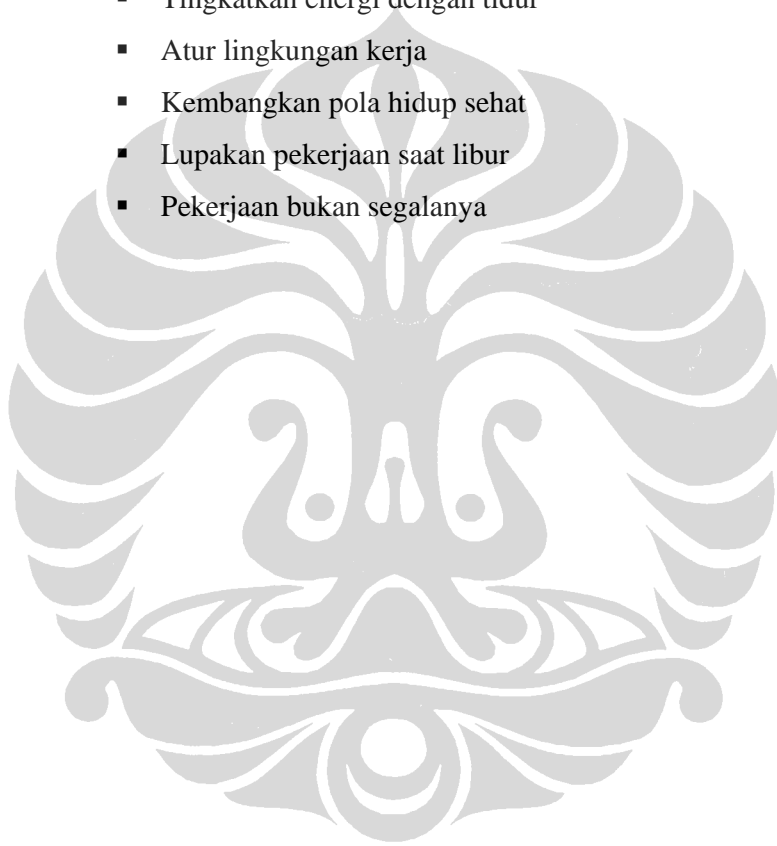
- **Gejala psikologis** : Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung, Perasaan frustrasi, rasa marah, sensitif dan *hypereactivity*, tidak bersemangat, Pelupa, dan Atensi menurun
- **Gejala fisik** : Meningkatnya denyut jantung (berdebar-debar), tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular, gangguan gangguan pencernaan, pernapasan, meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan, *chronic fatigue syndrome*, gangguan kulit, sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot, dan gangguan tidur
- **Gejala perilaku** : Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan, menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas, meningkatnya konsumsi rokok, minuman keras dan obat-obatan, perilaku

sabotase dalam pekerjaan atau menimbulkan kesalahan atau kecelakaan,
Perilaku makan yang tidak normal

2.3.6 Mengatasi Stress Kerja

Drs. Alexander Sriwijono, psikolog dan konsultan sumber daya manusia (solusisehat.com), memberikan beberapa kiat untuk mencegah stres kerja berlanjut:

- Sediakan waktu rileks
- Bekerja lebih efisien
- Tingkatkan energi dengan tidur
- Atur lingkungan kerja
- Kembangkan pola hidup sehat
- Lupakan pekerjaan saat libur
- Pekerjaan bukan segalanya

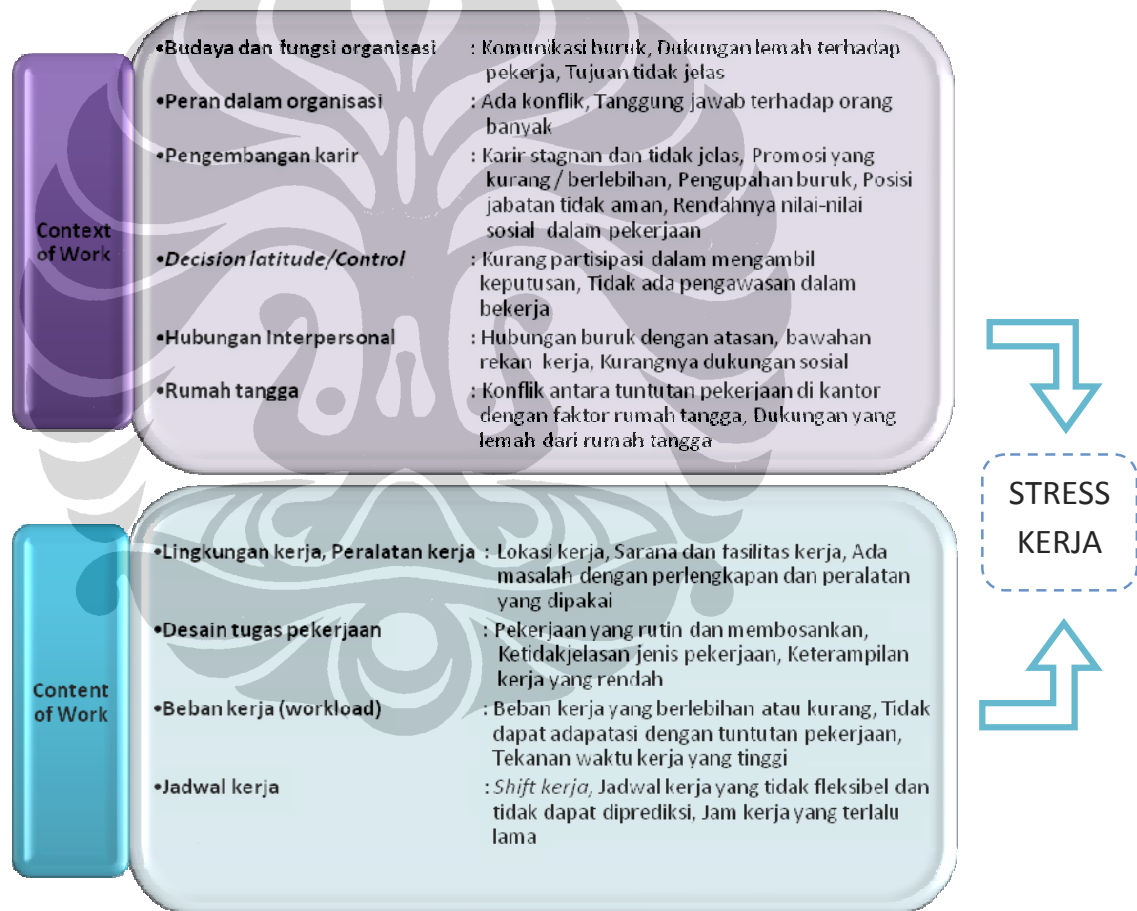


BAB 3

KERANGKA TEORI, KERANGKA KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL

3.1 Kerangka Teori

Aspek bahaya psikososial kerja yang dapat mempengaruhi stress pada pekerja menurut Cox, Griffith dan Houdmont, 2006, terbagi atas dua yaitu *Context of Work* dan *Content of Work*.

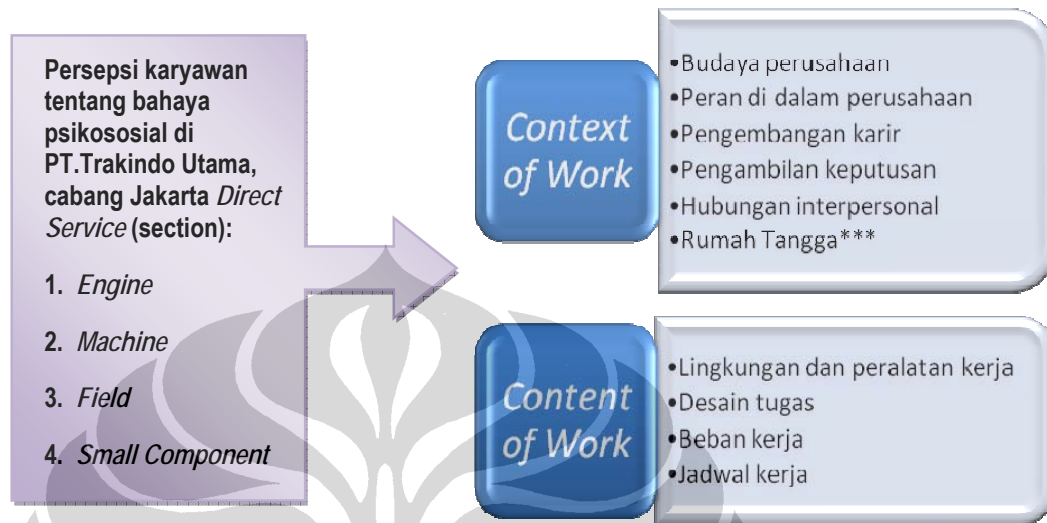


Gambar 3.1

Kerangka Teori Penelitian Bahaya Psikososial Kerja di PT.Trakindo Utama Tahun 2009 berdasarkan teori Cox, Griffith,1995 dan Houdmont, 2006

3.2 Kerangka Konsep

Berdasarkan teori-teori yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2.

Kerangka Konsep Penelitian Bahaya Psikososial kerja di PT.Trakindo Utama Tahun 2009

Keterangan :

*** = Tidak dimasukkan ke dalam penelitian

Penelitian ini hanya melihat persepsi pekerja terhadap bahaya psikososial yang ada di tempat kerja saja yaitu dengan melihat *job context* dan *job content*, tanpa melihat faktor rumah tangga karena faktor ini memiliki kompleksitas yang tinggi. Dibutuhkan waktu yang lebih untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor rumah tangga ini. Penelitian ini pun tidak meneliti lebih lanjut mengenai stress kerja, baik itu indikator atau parameter dan pengukuran terhadap stress kerja karyawan. Karena untuk meneliti stress kerja, membutuhkan waktu yang lebih lama dan intensitas yang lebih tinggi. Terlebih untuk menentukan terjadinya stress kerja, merupakan suatu hal yang sensitive bagi perusahaan dan tidak banyak perusahaan yang mau untuk memberi ijin penelitian tentang stress kerja ini.

3.3 Definisi Operasional

Tabel 3.1

Definisi Operasional Penelitian Bahaya Psikososial kerja di PT.Trakindo Utama Tahun 2009

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
I.	Data umum responden	Data responden karyawan tetap yang bekerja di PTTU Jakarta dengan faktor pendukung: Section, Umur, Lama Kerja, Pendidikan, Status Perkawinan	Kuesioner		
1.	<i>Section</i>	Unit kerja pada bagian <i>direct service</i> di PTTU Cabang Jakarta yang terdiri dari empat section: <i>Engine, Machine, Field</i> , dan <i>Small Component</i>	Kuesioner	1. <i>Engine</i> 2. <i>Machine</i> 3. <i>Field</i> 4. <i>Small Component</i>	Nominal
2.	Umur	Umur responden terhitung dari tanggal kelahiran sampai penelitian berlangsung	Kuesioner	1. <25 tahun 2. 25-35 tahun 3. 36-45 tahun 4. >45 tahun	Interval
3.	Lama kerja	Masa kerja dihitung sejak bekerja di PTTU Jakarta	Kuesioner	1. <5tahun 2. 5-15tahun 3. 16-25tahun 4. >25tahun	Interval

4.	Tingkat pendidikan	Pendidikan formal terakhir yang diselesaikan responden	Kuesioner	1.SMP 2.SMA/STM 3.D3 4.S1	Ordinal
5.	Status perkawinan	Status perkawinan responden saat penelitian berlangsung	Kuesioner	1. Tidak Kawin 2. Kawin	Nominal
II.	Persepsi terhadap bahaya psikososial di tempat kerja	Pendapat, penilaian, dan penafsiran responden terhadap bahaya psikososial di tempat kerja. Yang mencakup persepsi terhadap <i>Context of work</i>: budaya perusahaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, <i>Decision latitude / control</i>, hubungan interpersonal; serta <i>Content of work</i>: lingkungan dan peralatan kerja, desain tugas, beban kerja dan jadwal kerja	Kuesioner		Ordinal
		Persepsi Kuat didefinisikan bahwa Responden mengetahui, menyadari tentang adanya faktor-faktor bahaya psikososial di tempat kerja dan mereka tidak merasa terganggu atau terbebani dengan adanya faktor-faktor tersebut		1. Kuat = skor responden \geq nilai mean (67,7)	Ordinal
		Persepsi Lemah didefinisikan bahwa Responden mengetahui, menyadari tentang adanya bahaya psikososial di tempat kerja dan mereka merasa terganggu dan terbebani dengan adanya faktor-faktor tersebut sehingga jika tidak diantisipasi dapat meningkatkan terjadinya risiko gangguan terhadap kesehatan pekerja, atau menyebabkan terjadinya stress kerja		2. Lemah = skor responden $<$ nilai mean (67,7)	

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
A.	<i>Context of Work</i>	Ruang lingkup dari pekerjaan yang merupakan salah satu aspek dalam bahaya psikososial yang dapat memicu timbulnya stress kerja. Terdiri dari : budaya & fungsi organisasi, peran dalam organisasi, pengembangan karir, <i>Decision latitude / control</i> , hubungan interpersonal	Kuesioner		
1.	Budaya perusahaan	Sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota perusahaan dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Terdapat empat faktor yang digunakan dalam penelitian yaitu : Tujuan perusahaan, komunikasi, budaya kerja, dan prosedur kerja.	Kuesioner no: 1,2,3,4	1. Persepsi Kuat : skor \geq nilai <i>mean</i> 2. Persepsi Lemah : skor < nilai <i>mean</i>	Ordinal
2.	Peran di dalam perusahaan	Keterlibatan karyawan dalam kegiatan di perusahaan terkait dengan pekerjaan Terdapat empat faktor yang digunakan dalam penelitian yaitu : Tanggung jawab, konflik, kesesuaian tugas, kesesuaian dengan keyakinan, dan umpan balik.	Kuesioner no: 5,6,7,8,9	1. Persepsi Kuat : skor \geq nilai <i>mean</i> 2. Persepsi Lemah : skor < nilai <i>mean</i>	Ordinal
3.	Pengembangan karir	Kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status karyawan dalam jalur karir yang telah ditetapkan di dalam perusahaan. Terdapat lima faktor yang digunakan dalam penelitian yaitu : promosi, pengembangan keterampilan, kejelasan karir, penghasilan, dan tunjangan	Kuesioner no:10,11,12,13,14	1. Persepsi Kuat : skor \geq nilai <i>mean</i> 2. Persepsi Lemah : skor < nilai <i>mean</i>	Ordinal

4.	Pengambilan keputusan/ Control	Keterlibatan karyawan di dalam atau luar pekerjaan, pengawasan dan penilaian atasan terhadap kinerja bawahan sehari-hari Terdapat tiga faktor yang digunakan dalam penelitian yaitu : keterlibatan karyawan di dalam pekerjaan, pengawasan dan penilaian, serta keterlibatan di luar pekerjaan	Kuesioner no: 15,16,17	1. Persepsi Kuat : skor \geq nilai <i>mean</i> 2. Persepsi Lemah : skor < nilai <i>mean</i>	Ordinal
5.	Hubungan Interpersonal	Hubungan erat yang terjadi diantara dua individu atau lebih Terdapat tiga faktor yang digunakan dalam penelitian yaitu : hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman kerja serta dukungan sosial.	Kuesioner 18,19,20.	1. Persepsi Kuat : skor \geq nilai <i>mean</i> 2. Persepsi Lemah : skor < nilai <i>mean</i>	Ordinal
B.	<i>Content of Work</i>	Termasuk ke dalam bahaya psikososial yang dapat memicu timbulnya stress kerja yang merupakan persepsi pekerja terhadap faktor intrinsik pekerjaan	Kuesioner		Ordinal
6.	Lingkungan kerja dan peralatan kerja	Tempat/area yang digunakan untuk melakukan aktivitas pekerjaan serta peralatan yang digunakan untuk melakukan pekerjaan serta kesesuaian peralatan yang digunakan untuk bekerja Terdapat enam faktor yang digunakan dalam penelitian yaitu : <i>lay out</i> , sarana penunjang, <i>toolbox</i> , ketepatan waktu terkait kerusakan alat dan waktu untuk pemenuhan APD	Kuesioner no : 2,6,7,8,9,10	11. Persepsi Kuat : skor \geq nilai <i>mean</i> 2. Persepsi Lemah : skor < nilai <i>mean</i>	Ordinal
7.	Desain tugas	Suatu sistem yang terkait dengan aktivitas pekerjaan yang dilakukan sehari-hari, yang dapat menimbulkan penat ataupun kebosanan. Terdapat enam faktor yang digunakan dalam penelitian yaitu : keahlian & keterampilan kerja, pekerjaan yang monoton, dateline pekerjaan dan <i>job desk</i> yang jelas.	Kuesioner no: 11,12,13,14	1. Persepsi Kuat : skor \geq nilai <i>mean</i> 2. Persepsi Lemah : skor < nilai <i>mean</i>	Ordinal

8	Beban kerja (<i>workload</i>)	<p>Tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Yang terdiri dari :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja kuantitatif : jumlah pekerjaan sehari-hari yang harus dilakukan 2. Beban kerja kualitatif : beban kerja yang mengacu kepada tingkat kesulitan dalam melakukan pekerjaan 3. Tuntutan kerja cepat : beban kerja yang mengacu kepada penyesuaian kemampuan diri pekerja terhadap tuntutan kerja yang harus serba cepat <p>Terdapat empat faktor yang digunakan dalam penelitian yaitu : jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan kerja, ketenangan & konsentrasi, serta perasaan terbebani.</p>	Kuesioner no: 15,16,17,18	<p>1. Persepsi Kuat : skor \geq nilai <i>mean</i></p> <p>2. Persepsi Lemah : skor $<$ nilai <i>mean</i></p>	Ordinal
9	Jadwal kerja	<p>Suatu rancangan waktu kerja yang berlaku dalam aktivitas kerja, yang berisiko untuk menimbulkan kelelahan dan gangguan kesehatan lainnya</p> <p>Terdapat tiga faktor yang digunakan dalam penelitian yaitu : kecepatan kerja, lembur, dan fleksibilitas.</p>	Kuesioner no: 19,20,21	<p>1. Persepsi Kuat : skor \geq nilai <i>mean</i></p> <p>2. Persepsi Lemah : skor $<$ nilai <i>mean</i></p>	Ordinal