

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Kebisingan

a. Definisi Kebisingan

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI. No. Kep. 13/Men/2011 tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisika di Tempat Kerja menyatakan bahwa kebisingan adalah semua bunyi yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat proses produksi dan/atau alat-alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan bahaya. Polusi udara atau kebisingan dapat didefinisikan sebagai suara yang tidak dikehendaki dan mengganggu manusia. Sehingga meski kecil atau lembut suara yang terdengar, jika hal tersebut tidak diinginkan maka akan disebut kebisingan (Djalante (2010) dalam Rahmawati (2015)).

b. Jenis Kebisingan

Kebisingan di tempat kerja diklasifikasikan menjadi lima jenis golongan (Tambunan (2005) dalam Pradana (2013)) yaitu sebagai berikut:

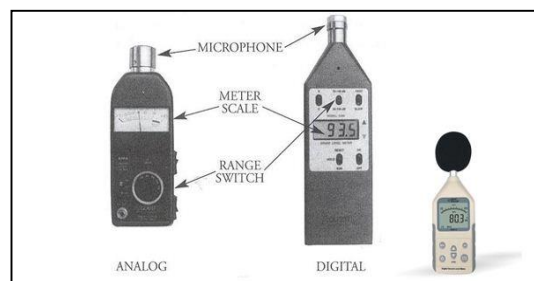
- 1) Kebisingan yang kontinu dengan spektrum frekuensi yang luas (*steady state, wide band noise*), misalnya mesin-mesin, kipas angin dan dapur pijar.

- 2) Kebisingan yang kontinu dengan spektrum frekuensi yang sempit (*steady state, band noise*), misalnya gergaji sirkuler dan katup gas.
- 3) Kebisingan terputus-putus (*intermittent*) misalnya lalu-lintas dan suara kapal terbang di lapangan udara.
- 4) Kebisingan *impulsif (impact or impulsive noise)* misalnya suara meriam, ledakan dan tembakan.
- 5) Kebisingan *fluktuatif (fluctuating noise)*, misalnya mesin tempa di perusahaan.

c. Pengukuran Kebisingan

Pengukuran ada yang hanya bertujuan untuk pengendalian terhadap lingkungan kerja namun ada juga pengukuran yang bertujuan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap tenaga kerja yang bersangkutan (Anizar (2009) dalam Pradana (2013)). Bunyi diukur dengan satuan yang disebut desibel, dalam hal ini mengukur besarnya tekanan udara yang ditimbulkan oleh gelombang bunyi. Satuan desibel diukur dari 0 sampai 140, atau bunyi terlemah yang masih dapat didengar oleh manusia sampai tingkat bunyi yang dapat mengakibatkan kerusakan permanen pada telinga manusia. Desibel biasa disingkat dB dan mempunyai skala A, B, C. Skala yang terdekat dengan pendengaran manusia adalah skala A atau dBA (Anies (2005) dalam Pradana (2013)).

Pada pengukuran ini dapat digunakan alat “*Sound Level Meter*”. Alat tersebut dapat mengukur intensitas kebisingan antara 40-130 dB(A) pada frekuensi antara 20-20.000 Hz. Sebelum dilakukan pengukuran harus dilakukan countour map lokasi sumber suara dan sekitarnya. Selanjutnya pada waktu pengukuran “*Sound Lever Meter*” di pasang pada ketinggian \pm (140-150 m) atau setinggi telinga (Tarwaka, dkk (2004) dalam Pradana (2013)).



Gambar 2.1 Sound Level Meter

Sumber: Angga (2015)

Menurut Suma'mur (2010) dalam Pradana (2013), maksud pengukuran kebisingan adalah:

- 1) Memperoleh data tentang frekuensi dan intensitas kebisingan.
- 2) Menggunakan data hasil pengukuran kebisingan untuk mengurangi intensitas kebisingan.

d. Faktor pengaruh pendengaran pekerja

Sebagian para pekerja tidak merasakan terganggu dari adanya kebisingan (Riyadi (2011) dalam Pradana (2013)). Hal tersebut tergantung dari beberapa faktor, diantaranya adalah:

1) Intensitas Bising

Nada 1000 Hz dengan intensitas 85 dB, jika diperdengarkan selama 4 jam tidak membahayakan. Intensitas menentukan derajat kebisingan.

2) Frekuensi Bising

Bising dengan frekuensi tinggi lebih berbahaya dari pada bising dengan intensitas rendah.

3) Masa Kerja

Semakin lama berada dalam lingkungan bising, semakin berbahaya untuk kesehatan, misalnya stres kerja.

4) Sifat Bising

Bising yang didengarkan secara terus menerus lebih berbahaya dibandingkan bising terputus-putus.

5) Usia

Orang yang berusia lebih dari 40 tahun akan lebih mudah stres akibat terpapar bising ditempat kerja.

e. Efek Kebisingan

Kebisingan di tempat kerja menimbulkan gangguan. Gangguan tersebut dapat dikelompokkan secara bertingkat sebagai berikut (Depkes RI (2003) dalam Pradana (2013)):

1) Gangguan Fisiologis

Gangguan fisiologis yaitu gangguan yang mula-mula timbul akibat bising, dengan kata lain fungsi pendengaran secara fisiologis dapat terganggu. Pembicaraan atau insruksi dalam

pekerjaan tidak dapat didengar secara jelas sehingga dapat menimbulkan gangguan lain misalnya kecelakaan, pembicaraan terpaksa berteriak, selain memerlukan ekstra tenaga juga dapat menambah kebisingan.

2) Stres

Gangguan fisiologis semakin lama bisa menimbulkan stres. Suara yang tidak dikehendaki juga dapat menimbulkan gangguan jiwa, sulit konsentrasi, dan lain sebagainya.

3) Gangguan patologis organ

Gangguan kebisingan yang paling menonjol adalah pengaruh terhadap pendengaran atau telinga yang dapat menimbulkan ketulian yang bersifat sementara hingga permanen.

f. Hubungan Kebisingan dengan Kesehatan

Hubungan utama dari kebisingan kepada kesehatan adalah kerusakan pada indera pendengar, yang menyebabkan ketulian progresif. Mula-mula efek kebisingan pada pendengaran adalah sementara dan pemulihan terjadi secara cepat sesudah dihentikan kerja di tempat bising (Suma'mur (1996) dalam Sari (2010)). Hubungan kebisingan terhadap tenaga kerja (Budiono (2003) dalam Sari (2010)) adalah:

- 1) Mengurangi kenyamanan dalam bekerja.
- 2) Mengganggu komunikasi atau percakapan antar pekerja.

- 3) Mengurangi konsentrasi.
- 4) Stres.
- 5) Tekanan Darah Naik.
- 6) Pusing dan mengantuk.
- 7) Denyut jantung bertambah.
- 8) Menurunkan Produktivitas kerja.

g. Nilai Ambang Batas Kebisingan

NAB menurut Kepmenaker No. per-51/ MEN/ 1999, ACGIH, 2008 dan SNI 16-7063-2004 adalah 85 dB untuk pekerja yang sedang bekerja selama 8 jam perhari atau 40 jam perminggu. Nilai ambang batas untuk kebisingan di tempat kerja adalah intensitas tertinggi dan merupakan rata-rata yang masih diterima tenaga kerja tanpa menghilangkan daya dengar yang tetap untuk waktu terus-menerus tidak lebih dari 8 jam sehari atau 40 jam perminggu.

Tabel 2.1 Nilai Ambang Batas Kebisingan yang Diizinkan dalam Hitungan Jam

Waktu Pemajanan per Jam	Intensitas Kebisingan (dB)
8	85
4	88
2	91
1	94

Sumber: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Tahun 2011

Tabel 2.2 Nilai Ambang Batas Kebisingan yang Diizinkan dalam Hitungan Menit

Waktu Pemajanan per Menit	Intensitas Kebisingan (dB)
30	97
15	100
7,5	103
3,75	106
1,88	109
0,94	112

Sumber: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Tahun 2011

Tabel 2.3 Nilai Ambang Batas Kebisingan yang Diizinkan dalam Hitungan Detik

Waktu Pemajanan per Detik	Intensitas Kebisingan (dB)
28,12	115
14,06	118
7,03	121
3,52	124
1,76	127
0,88	130
0,44	133
0,22	136
0,11	139

Sumber: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Tahun 2011

h. Pengendalian Kebisingan

Secara konseptual teknik pengendalian kebisingan yang sesuai dengan hirarki pengendalian risiko (Tarwaka (2008) dalam Ramdan (2013)) adalah:

1) Eliminasi

Eliminasi merupakan suatu pengendalian risiko yang bersifat permanen dan harus dicoba untuk diterapkan sebagai pilihan prioritas utama. Eliminasi dapat dicapai dengan memindahkan objek kerja atau sistem kerja yang berhubungan dengan tempat kerja yang kehadirannya pada batas yang tidak dapat diterima oleh ketentuan, peraturan dan standart baku K3 atau kadarnya melebihi Nilai Ambang Batas (NAB) (Tarwaka (2008) dalam Ramdan (2013)).

2) Substitusi

Pengendalian ini dimaksudkan untuk menggantikan bahan-bahan dan peralatan yang berbahaya dengan bahan-bahan dan peralatan yang kurang berbahaya atau yang lebih aman, sehingga pemaparannya selalu dalam batas yang masih bias ditoleransi atau dapat diterima Tarwaka (2008) dalam Ramdan (2013)).

3) *Engineering Control*

Pengendalian dan rekayasa tehnik termasuk merubah struktur objek kerja untuk menceganh seseorang terpapar kepada potensi bahaya, seperti pemberian pengaman pada mesin Tarwaka (2008) dalam Ramdan (2013)).

4) Isolasi

Isolasi merupakan pengendalian risiko dengan cara memisahkan seseorang dari objek kerja. Pengendalian kebisingan pada media propagasi dengan tujuan menghalangi paparan kebisingan suatu sumber agar tidak mencapai penerima, contohnya: pemasangan *barier*, *enclosure* sumber kebisingan dan tehnik pengendalian aktif (*active noise control*) menggunakan prinsip dasar dimana gelombang kebisingan yang menjalar dalam media penghantar dikonselasi dengan gelombang suara identik tetapi mempunyai perbedaan *fase* 180° pada gelombang kebisingan tersebut dengan menggunakan peralatan *control* Tarwaka (2008) dalam Ramdan (2013)).

5) Pengendalian Administratif

Pengendalian administratif dilakukan dengan menyediakan suatu sistem kerja yang dapat mengurangi kemungkinan seseorang terpapar potensi bahaya. Metode pengendalian ini sangat tergantung dari perilaku pekerja dan memerlukan pengawasan yang teratur untuk dipatuhinya pengendalian secara administratif ini. Metode ini meliputi pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, rotasi kerja untuk mengurangi kelelahan dan kejenuhan Tarwaka (2008) dalam Ramdan (2013)).

i. Sumber Kebisingan

Sumber-sumber kebisingan pada dasarnya dibagi menjadi tiga macam yaitu sumber titik, sumber bidang, dan sumber garis (Suroto, 2010). Menurut Nia (2009) dalam Habibah (2017), sumber intensitas kebisingan dibedakan menjadi dua bagian yaitu sebagai berikut:

1) Kebisingan transportasi

Kebisingan bersumber dari truk, kereta api, pesawat, dan jenis alat transportasi lainnya. Kebisingan transportasi merupakan permasalahan yang paling utama. Karakteristik kebisingan transportasi antara lain: menyebar luas dan sangat keras. Ini sangat jelas terlihat dari level intensitas suaranya, seperti perkiraan intensitas suara di kawasan bandara yaitu sekitar 75-85 dB.

2) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yang terjadi ditempat kerja merupakan permasalahan kedua setelah kebisingan transportasi.

2. Stres

a. Definisi Stres

Stres didefinisikan sebagai proses dengan kejadian lingkungan yang mengancam atau hilangnya kesejahteraan organisme yang menimbulkan beberapa respon dari organisme tersebut. Respon ini bisa dalam bentuk *coping behavior* (tingkah

laku penyesuaian) terhadap ancaman. Kejadian-kejadian lingkungan yang menyebabkan proses ini disebut sebagai sumber stres (*stressor*) yang antara lain berupa bencana alam dan teknologi, bising, dan *commuting*, sedangkan reaksi yang timbul karena adanya stressor disebut respon dari stres (*stress response*) (Nia (2009) dalam Sari (2010)).

Stres kerja secara umum dapat dikatakan bahwa jika seseorang dihadapkan pada pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, individu yang bersangkutan mengalami stres kerja. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja apabila melibatkan juga pihak organisasi perusahaan tempat orang bersangkutan bekerja (Anies (2005) dalam Sari (2010)).

b. Sumber Stres

Menurut Copper (1983) dalam Pradana (2013), beberapa sumber stres yaitu:

1) Lingkungan Kerja

Karakteristik fisik lingkungan kerja yang buruk menyebabkan pekerja mudah sakit, mengalami stres psikologis dan menurunkan produktivitas kerja. Kondisi kerja yang kurang nyaman dapat disebabkan karena lingkungan kerja berpolusi, kebisingan, terlalu panas atau dingin, rancangan sistem antara manusia dan mesin yang buruk, serta situasi pekerjaan yang

mengancam fisik. Lingkungan fisik yang berhubungan dengan stres yaitu:

a) Kebisingan

Bising merupakan peningkatan suara dengan gelombang kompleks yang tidak beraturan, sehingga bising merupakan salah satu stressor bagi individu. Keadaan bising dapat mengakibatkan gangguan yang serius dan mempengaruhi kondisi fisiologis dan psikologis seseorang, disamping sebagai stressor yang dapat memodulasi respon imun (Inayah, 2018).

2) Beban Kerja (*Overload*)

Dalam aspek ini terdapat dua jenis aspek kerja, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan kuantitatif, jika target melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan. Sedangkan dikatakan kualitatif, bila pekerjaan mempunyai tingkat kesulitan dan kerumitan yang tinggi. Faktor yang berhubungan dengan beban kerja (Tarwaka, dkk (2004) dalam Pradana (2013)) adalah:

a) Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut sebagai stressor. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah:

- (1) Pertama, tugas-tugas (*tasks*). Tugas ada yang bersifat fisik seperti, tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- (2) Kedua, organisasi kerja. Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, musik kerja, tugas dan wewenang.
- (3) Ketiga, lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misalnya saja lingkungan kerja fisik (kebisingan, penerangan, getaran), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemaran udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

b) Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan strain. Secara ringkas faktor internal meliputi:

(1) Faktor somatis, yaitu jenis kelamin, usia, kondisi kesehatan.

(2) Faktor psikis, yaitu persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dll.

3) *Deprivational Stress*

Pekerjaan yang tidak lagi menantang atau menarik bagi pekerja. Akibatnya timbul keluhan seperti kebosanan, ketidakpuasan dan sebagainya.

4) Pekerjaan Beresiko

Ada pekerjaan yang beresiko tinggi dan berbahaya bagi keselamatan, misalnya pada pekerja lepas pantai, pekerja pertambangan dan pekerja operator mesin potong kayu. Pekerjaan itu berpotensi menimbulkan stres kerja karena mereka setiap saat dihadapkan pada kemungkinan terjadinya kecelakaan.

5) Lingkungan Tipe A

Lingkungan ini adalah kombinasi dari karakteristik pekerjaan, tuntutan peran dan lingkungan fisik. Pekerjaan yang mengharapkan segalanya dituntut oleh jam kerja yang panjang secara permanen, keterlibatan total dan sedikit waktu untuk minat luar, termasuk keluarga.

c. Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Pekerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Stres dapat dikategorikan menjadi 3 faktor (Robbins (2002) dalam Pradana (2013)) yaitu:

1) Faktor Lingkungan Kerja

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi juga mempengaruhi tingkat stres dalam suatu organisasi. Faktor lingkungan penyebab stres dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

a) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Aspek-aspek lingkungan kerja fisik antara lain (1) Rancangan ruang kerja; (2) Rancangan pekerjaan; (3) Bising ditempat kerja; (4) Ventilasi yang kurang.

b) Faktor Lingkungan Kerja Psikis

Beberapa lingkungan kerja psikis yang dapat menyebabkan stres antara lain (1) beban kerja fisik yang berlebihan; (2) Waktu yang terbatas dalam menyelesaikan tugas; (3) ketidakjelasan peran; (4) perselisihan antar pribadi maupun kelompok.

2) Faktor Individual

Mencakup faktor-faktor kehidupan pribadi pekerja terutama adalah isu keluarga, masalah ekonomi, dan

karakteristik kepribadian yang intern. Ada beberapa faktor individual antara lain:

a) Usia

Usia produktif adalah antara 18-40 tahun. Semakin tua usia seseorang, semakin kecil kemungkinan keluar dari pekerjaan (Depkes RI, 2003 dalam Pradana, 2013). Tenaga kerja < 40 tahun paling beresiko terhadap gangguan yang berhubungan dengan stres. Hal ini disebabkan karena pekerja berumur muda dipengaruhi oleh harapan yang tidak realistis jika dibanding dengan mereka yang lebih tua (Rini (2002) dalam Pradana (2013)).

b) Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan pada segala ras yang ada dimuka bumi (Hungu (2007) dalam Arlotas (2010)).

c) Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga sekarang masih bekerja. Masa kerja yang rentan terhadap penyakit akibat kerja adalah pekerja yang masa kerjanya antara 2-6 tahun, semakin lama

orang tersebut bekerja maka semakin lama juga mereka terpapar berbagai penyakit (Suma'mur (1996) dalam Pradana (2013)). Sedangkan pada pekerja yang berada pada lingkungan kerja dengan intensitas kebisingan yang tinggi dan dalam waktu yang lama beresiko lebih mudah stres dan mengalami kebosanan dalam rutinitas pekerjaan yang cenderung monoton (Suma'mur (1996) dalam Pradana (2013)).

Berdasarkan teori tersebut maka kategori masa kerja dalam penelitian ini adalah:

- (1) Masa kerja baru : < 6 tahun
- (2) Masa kerja sedang : 6-10 tahun
- (3) Masa kerja lama : > 10 tahun

d) Profesi

Secara umum profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut dalam *science* dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplementasikan dalam kegiatan yang bermanfaat (Sardiman (2009) dalam Susanti (2013)).

e) Kondisi Kesehatan

Kondisi sehat dapat diartikan tidak menderita salah satu atau lebih dari penyakit yaitu tidak memiliki gangguan kesehatan seperti tekanan darah tinggi, sakit kepala, nyeri

punggung dan leher, karena seseorang yang sedang menderita sakit akan mudah terpengaruh oleh efek lingkungan (Sartono (2002) dalam Pradana (2013)).

d. Gejala Stres

Stres yang tidak teratasi menimbulkan gejala badaniah, jiwa dan gejala sosial serta jenisnya dapat ringan, sedang, hingga berat. Stres tidak langsung memberi akibat atau dampak pada saat itu juga, walaupun banyak diantaranya yang segera memperlihatkan manifestasinya dengan jangka waktu hari, minggu, bulan atau setahun kemudian (Anoraga (2006) dalam Sari (2010)). Gejala berat akibat stres sudah tentu kematian, gila dan hilangnya kontak sama sekali dengan lingkungan sosial. Gejala ringan sampai sedang meliputi (Anoraga (2006) dalam Sari (2010)):

1) Gejala Badan

Gejala badan meliputi: sakit kepala, mudah kaget, keluar keringat dingin, lesu, letih, gangguan pada tidur, kaku leher belakang sampai punggung, dada rasa panas atau nyeri, nafsu makan menurun, mual, muntah, kejang-kejang, pingsan, dan sejumlah gejala lain.

2) Gejala Emosional

Gejala emosional meliputi: pelupa, sukar konsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, mudah marah atau jengkel, mudah menangis, gelisah dan pandangan putus asa.

3) Gejala Sosial

Gejala sosial meliputi: makin banyak merokok atau minum dan makan, menarik diri dari pergaulan sosial, mudah bertengkar.

Selain itu, gejala stres kerja juga dapat dibagi menjadi tiga aspek, yaitu gejala psikologis, gejala fisik dan gejala perilaku. Gejala psikologis meliputi: kecemasan, ketegangan, bingung, marah, sensitif, depresi, kebosanan. Gejala fisik meliputi: meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya sekresi adrenalin dan non adrenalin, gangguan *gastrointestinal*, dan bahkan sampai menyebabkan kematian. Sedangkan gejala perilaku meliputi: meningkatnya penggunaan minuman keras, kehilangan nafsu makan, meningkatnya frekuensi absensi dan sampai kecenderungan bunuh diri (Wahyuningsih (2007) dalam Sari (2010)).

e. Terjadinya Stres Kerja

Stres timbul setiap kali karena adanya perubahan dalam keseimbangan sebuah kompleksitas antara manusia, mesin dan lingkungan. Kompleksitas merupakan suatu sistem interaktif, maka stres yang dihasilkan tersebut ada diantara beberapa komponen sistem. Demikian, stres terjadi dalam komponen-komponen fisik, salah satunya pekerjaan atau lingkungan yang bising dapat mengakibatkan ketegangan pada manusia, sehingga stres akan

muncul dan banyak kondisi penghambat lain mempunyai kemungkinan yang tak terelakan sebagai penyebab stres di lingkungan kerja (Anoraga (2006) dalam Pradana (2013)).

f. Efek Stres Terhadap Pekerja

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. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya (Rice (1999) dalam Habibah (2017)).

g. Mengatasi Stres

Langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mengurangi terjadinya stres di tempat kerja adalah sebagai berikut (Tarwaka, 2010):

- 1) Menghilangkan faktor penyebab stres, khususnya yang berasal dari *tasks*, organisasi kerja dan lingkungan kerja.
- 2) Memposisikan pekerja pada posisi yang sebenarnya (*the right man on the right place*).
- 3) Mengembangkan struktur organisasi sesuai dengan kultur dan tradisi masyarakat pekerjanya.

4) Menjamin perasaan aman setiap pekerja.

3. Pekerja

a. Definisi Pekerja

Dalam ketentuan pasal 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan (Simamora (2004) dalam Nabilla (2015)).

Program pemerdayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka dan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan menambahkan sumber

kepuasan kepada pekerjaan, metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kerja secara vertikal (*vertical job loading*). Karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan. Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik (Panudju (2003) dalam Nabilla (2015)).

B. Penelitian Terkait

Berikut ini adalah tabel 2.4 yang menjelaskan penelitian terkait yang dijadikan referensi untuk penelitian ini:

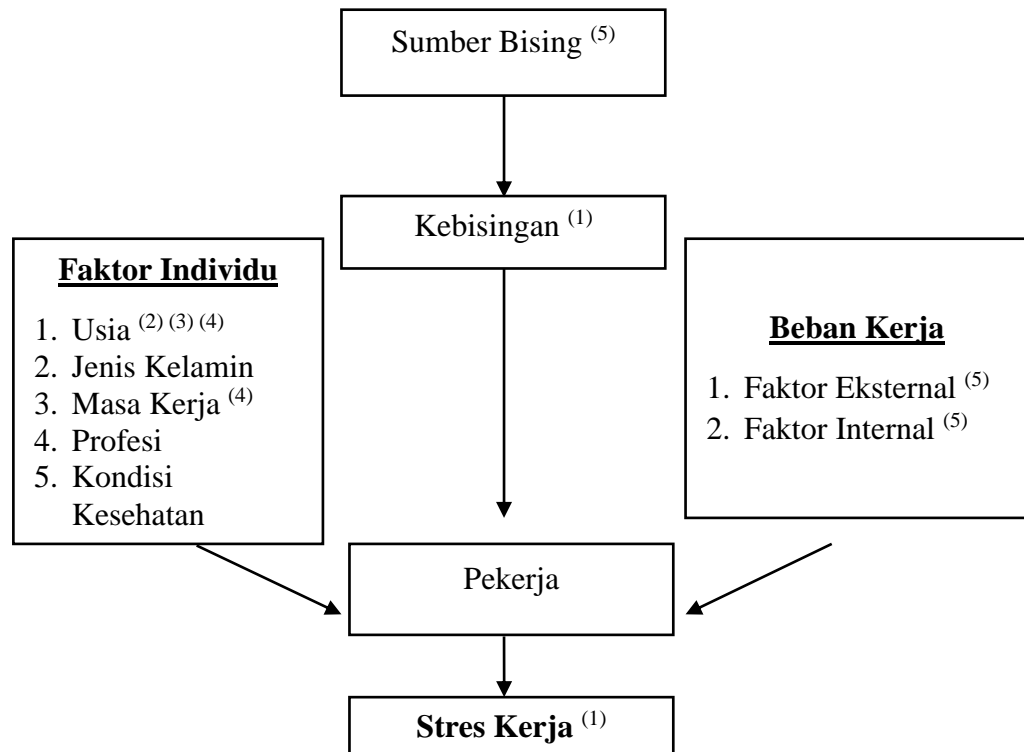
Tabel 2.4 Penelitian Terkait

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel		Analisis Data	Kesimpulan
			Bebas	Terikat		
1.	Aripta Pradana	Hubungan Antara Kebisingan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Gravity PT. Dua Kelinci Tahun 2013	Kebisingan	Stres Kerja	1. Analisis <i>Univariat</i> untuk variabel kebisingan dan stres kerja pada pekerja bagian Gravity. 2. Analisis <i>Bivariat</i> untuk variabel kebisingan dengan stres kerja pada pekerja bagian Gravity. Analisis <i>bivariat</i> dilakukan dengan uji <i>Chi-Square</i> dengan uji	Ada hubungan antara kebisingan dengan stres kerja pada pekerja bagian Gravity PT. Dua Kelinci

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel		Analisis Data	Kesimpulan
			Bebas	Terikat		
					alternatif <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	
2.	Siti Habibah R. SRG	Hubungan Intensitas Kebisingan dengan Stres Kerja pada Pekerja Bagian Pengolahan di Pabrik Kelapa Sawit Rambutan PTPN III Tahun 2016	Intensitas Kebisingan	Stres Kerja	1. Analisis <i>Univariat</i> untuk variabel intensitas kebisingan dan stres kerja pada pekerja bagian pengolahan. 2. Analisis <i>Bivariat</i> untuk variabel kebisingan dengan stres kerja pada pekerja bagian pengolahan. Analisis <i>bivariat</i> dilakukan dengan uji <i>Chi-Square</i> dengan uji alternatif <i>Fisher</i>	Ada hubungan antara kebisingan dengan stres kerja pada pekerja bagian Pengolahan di Pabrik Kelapa Sawit Rambutan PTPN III Tahun 2016
3.	Ratna Sari	Hubungan Intensitas Kebisingan dengan Tingkat Stres Kerja Pada Pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daop IV Semarang Tahun 2010	Intensitas Kebisingan	Tingkat Stres Kerja	1. Analisis <i>Univariat</i> untuk variabel intensitas kebisingan dan tingkat stres kerja. 2. Analisis <i>Bivariat</i> untuk variabel kebisingan dengan stres kerja pada pekerja bagian pengolahan. Analisis <i>bivariat</i> dilakukan dengan uji <i>Chi-Square</i>	Ada hubungan yang rendah intensitas kebisingan dengan tingkat stres kerja pada pegawai di PT KA (Persero) Daop IV Semarang Tahun 2010

C. Kerangka Teori

Berikut ini adalah kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini:



Bagan 2.1 Kerangka Teori

Sumber: Kerangka teori yang dimodifikasi dari teori Anies (2005), Depkes RI (2003), Jacinta F. Rini (2002), Suma'mur P.K (1996), Tarwaka, dkk., (2004) dalam penelitian Aripta Pradana (2013)