

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Pelita Air Service Pondok Cabe

1. Profil PT. Pelita Air Service Pondok Cabe

PT. Pertamina (Perseroan terbatas) mendirikan divisi pelayanan transportasi udara yang diberi nama Pertamina Air Service pada tahun 1963. Tujuan didirikannya perusahaan ini guna mendukung kegiatan perminyakan nasional. Pertamina Air Service menjadi lembaga usaha tersendiri berbentuk perseroan dengan nama PT. Pelita Air Service (PT. PAS), yang secara otonom menjadi anak perusahaan PT. Pertamina (Perseroan terbatas). PT. Pertamina didirikan dengan akta notaris Tan Thong Kie No. 21 tanggal 24 Januari 1970, yang kemudian disahkan dengan keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. Y.A.5/444/20 tanggal 19 Desember 1974 (PT. Pelita Air Service, 2018).

PT. Pertamina pada tahun 2000 merambah bisnis penerbangan reguler. Bidang usaha PT. Pertamina berkembang dan tidak hanya melayani operasi penerbangan dalam industri minyak dan gas bumi (migas) di Indonesia dengan pola sewa/*charter* sebagai bisnis utama. PT. Pertamina pada tahun 2016 meningkatkan pelayanan dan jasanya dalam bidang aviasi, tidak hanya melayani penerbangan *charter* tetapi juga memberikan pelayanan dan jasa yang mendukung bisnis aviasi, diantaranya kargo BBM (PT. Pelita Air Service, 2018).

PT. Pelita Air Service pada tahun 2005 menutup bisnis penerbangan *reguler* dan kembali ke bisnis layanan *charter* pesawat udara. Hal tersebut karena hasil dari bisnis penerbangan *reguler* tidak sebaik bisnis penerbangan *charter*. PT. Pertamina hingga 31 Desember 2015 belum menawarkan sahamnya kepada publik dan belum mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia (IDX), sehingga informasi terkait hal-hal berikut tidak tersedia. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan udara, PT. Perstamina selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja operasionalnya (PT. Pelita Air Service, 2018).

Saat ini PT. Pertamina melayani pelanggan melalui jasa *charter* pesawat udara baik *fixed wing* ataupun *rotary wing*. Sehingga untuk pembagian segmen usaha kinerja operasionalnya, PT. Pertamina membaginya menjadi *fixed wing* dan *rotary wing*. Armada *fixed wing* PT. Pertamina mengalami penurunan, dari 13 *unit* yang beroperasi di tahun 2014 menjadi 8 *unit* di tahun 2015. Perolehan jam terbang *fixed wing* mengalami penurunan sebesar 240,03 *metrics hours* atau 5,89% dari 4.072,63 *metrics hours* di tahun 2014 menjadi 3.832,03 *metrics hours* di tahun 2015. PT. Pertamina memiliki 12 armada untuk *rotary wing* yang beroperasi di tahun 2015 (PT. Pelita Air Service, 2018).

Wilayah operasi membentang dari provinsi Aceh di barat hingga Merauke di Papua di timur, Tarakan di Kalimantan Utara dan Bali di Kalimantan Selatan, Singapura, Medan, Dumai, Palembang, Balikpapan, Makassar, Surabaya, dan Sorong adalah basis kegiatan dan berfungsi

sebagai Kantor Regional. Perusahaan dipercaya untuk menerbangkan presiden Indonesia, pejabat tinggi dan kepala negara lainnya. Lokasi Bandar Udara berada di Jalan Pondok Cabe, Pondok Cabe Udik, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Telepon: (021) 2312030, 7491002, 7401633, Fax: (021) 2312063, 7441748, alamat *E-mail*: www.pelita-air.com. Status penggunaan: Bandar Udara Pondok Cabe merupakan Bandar Udara Khusus dikelola oleh PT. Pelita Air Service sebagaimana ditetapkan melalui Surat Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP.01/AU 106/PHB-889 tanggal 17 Januari 1989 tentang Penetapan Bandar Udara Khusus Pondok Cabe sebagai tempat mendarat dan tinggal landas pesawat udara milik PT. Pelita Air Service, beroperasi dari jam 04.00 sampai 21.00 WIB yang berlaku bagi semua penerbangan baik sipil maupun militer tanpa kecuali. Bandar Udara Khusus Pondok Cabe dapat melayani sampai dengan pesawat jenis B 737 *series* kecuali B 737 NG / ER (tanpa penumpang dan kargo) untuk perawatan pesawat udara. Penerbangan helikopter dimalam hari dapat dilakukan hanya untuk kepentingan darurat (*medical evacuation*) dan latihan penerbangan malam (*night currency / night deck landing practice*). Sertifikasi Bandar Udara: Nomor 108.1/SBU-DBU/IX/2016 (PT. Pelita Air Service, 2018).

2. Visi dan Misi PT. Pelita Air Service (PAS)

a. Visi PT. Pelita Air Service (PAS) adalah:

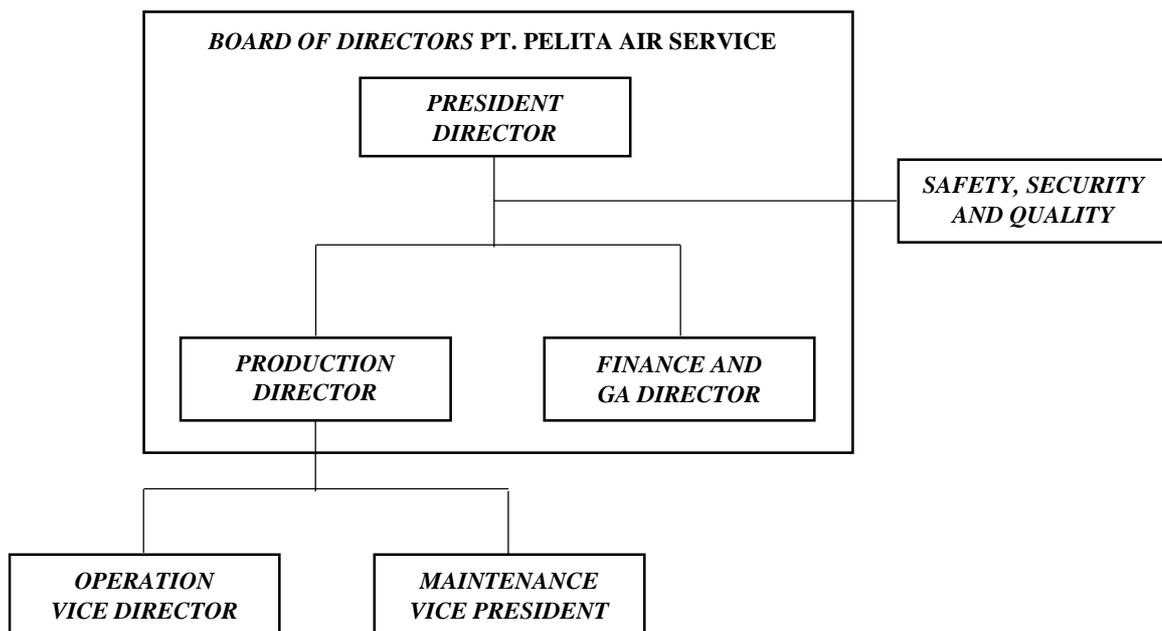
Menjadi penyedia jasa aviasi yang terpercaya di kawasannya.

b. Misi PT. Pelita Air Service (PAS) adalah:

- 1) Menyediakan layanan aviasi yang paling aman dan efisien.
- 2) Menjadi mitra terpercaya dalam menyelesaikan kebutuhan aviasi bagi para pelanggan.
- 3) Bertanggung jawab atas lingkungan.

3. Struktur Organisasi PT. Pelita Air Service (PAS)

Struktur organisasi PT. Pelita Air Service (PAS)



**Bagan 4.1 Struktur Organisasi PT. Pelita Air Service (PAS)
Kota Tangerang Selatan**

Sumber: PT. Pelita Air Service (2018).

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi setiap variabel penelitian, baik pada variabel dependen maupun variabel independen. Berikut ini analisis univariat dalam penelitian ini:

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, profesi dan frekuensi paparan kebisingan.

1) Usia

Usia adalah lama waktu hidup responden sejak lahir sampai dengan saat pengisian kuesioner. Dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 kategori usia, dimana ada usia produktif yaitu usia 18-40 tahun dan usia non produktif > 40 tahun (Depkes RI, 2003 dalam Pradana, 2013). Berikut ini tabel distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	18-40 tahun	65	79,3
2.	>40 tahun	17	20,7
Total		82	100

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan distribusi frekuensi karakteristik responden yang terdapat dalam tabel 4.1 diketahui bahwa hampir seluruh usia responden berusia 18-40 tahun yaitu sebesar 65 responden dengan persentase 79,3%.

2) Jenis kelamin

Jenis kelamin adalah perbedaan yang dilihat dari fisik, dan biologis serta didukung dengan kartu identitas. Berikut ini tabel distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	71	86,6
2.	Perempuan	11	13,4
Total		82	100

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan distribusi frekuensi karakteristik responden yang terdapat dalam tabel 4.2 diketahui bahwa hampir seluruh responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 71 responden dengan persentase 86,6 %.

3) Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga sekarang masih bekerja. Berikut ini tabel distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Baru, jika < 6 tahun	19	23,2
2.	Sedang, jika 6-10 tahun	40	48,8
3.	Lama, jika > 10 tahun	23	28,0
Total		82	100

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan distribusi frekuensi karakteristik responden yang terdapat dalam tabel 4.3 diketahui bahwa hampir setengahnya responden dengan masa kerja sedang yaitu sebesar 40 responden dengan persentase 48,8 %.

4) Profesi

Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu. Dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 kategori profesi, yaitu profesi beresiko dan profesi tidak beresiko. Profesi beresiko adalah pekerja yang berada diluar ruangan, seperti *AVSEQ, Maintenance, FOO, Ground Handling, Pilot* dsb., sedangkan profesi tidak beresiko adalah pekerja yang berada dalam ruangan, seperti *Marketing staff, Admin Keuangan dan Umum Officer, Finance, Information Technology* dan *Communication Officer*, dsb. Berikut ini tabel distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan profesi dalam penelitian ini:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Profesi

No.	Profesi	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Beresiko, jika paparan \geq 8 jam	68	82,9
2.	Tidak beresiko, jika paparan $>$ 8 jam	14	17,1
Total		82	100

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan distribusi frekuensi karakteristik responden yang terdapat dalam tabel 4.4 diketahui bahwa hampir seluruh responden beresiko yaitu sebesar 68 responden dengan persentase 82,9 %.

5) Frekuensi paparan kebisingan

Frekuensi paparan kebisingan adalah waktu yang dihabiskan seseorang berada dalam lingkungan bising dalam sehari Berikut ini tabel distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan frekuensi paparan kebisingan dalam penelitian ini:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Frekuensi Paparan Kebisingan

No.	Frekuensi Paparan Kebisingan	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Intensitas rendah, jika paparan $<$ 8 jam	32	39,0
2.	Intensitas tinggi, jika paparan \geq 8 jam	50	61,0
Total		82	100

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan distribusi frekuensi karakteristik responden yang terdapat dalam tabel 4.5 diketahui bahwa sebagian besar

responden terpapar intensitas tinggi yaitu sebesar 50 responden dengan persentase 61 %.

b. Kebisingan

Frekuensi kebisingan adalah besar atau kecilnya intensitas kebisingan.

Berikut ini tabel distribusi frekuensi kebisingan dalam penelitian ini:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kebisingan

No.	Frekuensi Kebisingan	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Tidak bising, jika intensitas kebisingannya < 8 jam	39	47,6
2.	Bising, jika intensitas kebisingannya \geq 8 jam	43	52,4
Total		82	100

Sumber: Data Sekunder (2020)

Berdasarkan distribusi frekuensi kebisingan yang terdapat dalam tabel 4.6 diketahui bahwa sebagian besar responden yang terpapar bising yaitu sebesar 43 responden dengan persentase 52,4 %.

c. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi individu menghadapi peluang, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkannya dan yang dipersepsikan tidak pasti tetapi penting. Berikut ini tabel distribusi frekuensi stres kerja dalam penelitian ini:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Stres Kerja

No.	Frekuensi Stres Kerja	Jumlah	Persentase
		(n)	(%)
1.	Rendah, jika $X < 25$	25	30,5
2.	Sedang, jika $52 \leq X \leq 78$	30	36,6
3.	Tinggi, jika $X > 78$	27	32,9
Total		82	100

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan distribusi frekuensi stres kerja yang terdapat dalam tabel 4.7 diketahui bahwa hampir setengahnya responden mengalami stres kerja sedang yaitu sebesar 30 responden dengan persentase 36,6%.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (kebisingan) dengan variabel dependen (stres kerja) yang menggunakan uji *chi-square*. Berikut ini analisis bivariat yang menjelaskan hubungan kebisingan dengan stres kerja.

Tabel 4.8 Hasil Analisis Hubungan Kebisingan dengan Stres Kerja

Kebisingan	Stres Kerja						Total		<i>P Value</i>
	Rendah		Sedang		Tinggi		N	%	
	N	%	N	%	N	%			
Tidak Bising	6	15,4	17	43,6	16	41,0	39	100	0,018
Bising	19	44,2	13	30,2	11	25,6	43	100	

Sumber: Data Primer (2020)

Menurut tabel 4.8 diatas diketahui bahwa responden yang tidak terkena kebisingan memiliki stres kerja tinggi adalah sebanyak 16 dari 39 responden (41,0%), dan dari responden yang terkena kebisingan memiliki

stres kerja yang tinggi adalah sebanyak 11 dari 43 responden (25,6%). Menurut tabel 4.8 diketahui bahwa berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai *P Value* sebesar 0,018 yang kurang dari $\alpha = 0,05$, hal tersebut menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara kebisingan dengan stres kerja pada pegawai di PT. Pelita Air Service.

C. Pembahasan

1. Gambaran Karakteristik Responden:

a. Usia

Berdasarkan hasil penelitian mengenai usia yang dilakukan pada pekerja di PT. Pelita Air Service menunjukkan bahwa hampir seluruh usia responden berusia 18-40 tahun yaitu sebesar 65 responden (79,3%). Semakin bertambah usia tenaga kerja, maka semakin rentan tenaga kerja terkena penyakit akibat kerja dilingkungan kerjanya. Oleh karena itu, semakin tua seseorang maka akan menurun juga fungsi tubuhnya (Suma'mur (2002) dalam Ardiyanti, dkk. (2015)).

b. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian mengenai jenis kelamin yang dilakukan pada pekerja di PT. Pelita Air Service menunjukkan hampir seluruh responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 71 responden (86,6%). Sebagian pekerja laki-laki di PT. Pelita Air Service lebih sering bekerja di luar ruangan, dimana hal itu cukup terpapar kebisingan. Gangguan pendengaran akibat bising

dilaporkan mengenai laki-laki tiga kali lebih tinggi dibanding perempuan (Nelson, dkk. (2005) dalam Tantana (2014)).

c. Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai masa kerja yang dilakukan pada pekerja di PT. Pelita Air Service menunjukkan hampir setengahnya responden dengan masa kerja sedang yaitu sebesar 40 responden (48,8%). 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. Sedangkan pada pekerja yang berada pada lingkungan kerja dengan intensitas kebisingan yang tinggi serta dalam waktu yang lama, beresiko lebih mudah stres dan mengalami kebosanan dalam rutinitas pekerjaan yang cenderung monoton (Suma'mur (1996) dalam Pradana (2013)).

d. Profesi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai masa kerja yang dilakukan pada pekerja di PT. Pelita Air Service menunjukkan hampir seluruh responden profesi beresiko yaitu sebesar 68 responden dengan presentase 82,9%. Profesi yang beresiko ialah yang terpapar kebisingan ≥ 8 jam. Profesi beresiko lebih banyak bekerja diluar ruangan dan berjarak cukup dekat dengan sumber kebisingan. Profesi yang beresiko diantaranya adalah *AVSEQ*,

Maintenance, FOO, Pilot dsb. Dimana pekerjaan tersebut dilandasi dengan pendidikan dengan keahlian tertentu (Sardiman, 2009).

e. Frekuensi Paparan Kebisingan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai masa kerja yang dilakukan pada pekerja di PT. Pelita Air Service menunjukkan hampir sebagian besar responden terpapar kebisingan intensitas tinggi yaitu sebesar 50 responden (61%). Pekerja yang mendapatkan paparan kebisingan dalam rentang > 85 dBA lebih banyak mengalami stres kerja berat (Budiman, dkk, (2014) dalam Kenwa, dkk. (2019)). Selain itu menurut penelitian Erwin Dyah Nawawinetu dan Retno Adriyani tahun 2007 mendapatkan bahwa kebisingan menyebabkan stres serta menimbulkan gejala fisik dan gejala emosi, seperti perasaan mudah marah dan mudah lupa.

2. Gambaran Kebisingan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai frekuensi kebisingan yang dilakukan pada pekerja di PT. Pelita Air Service menunjukkan sebagian besar responden yang terpapar bising yaitu sebesar 43 responden (52,4%). A.M Sugeng Budiono (2003) yang menyatakan bahwa paparan bising dengan intensitas lebih dari 85 dBA yang diterima oleh pegawai selama 8 jam kerja/hari dapat berpengaruh pada kesehatan pegawai yaitu salah satunya dapat mengakibatkan stress kerja. Aspek penyebab penyakit akibat kerja berupa stress kerja, antara lain aspek fisik, kimiawi,

infeksi, fisiologi dan psikologi. Kebisingan merupakan salah satu penyebab stress kerja ditinjau dari aspek fisik (Alimul (2006) dalam Sari (2010)).

3. Gambaran Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai frekuensi stres kerja yang dilakukan pada pekerja di PT. Pelita Air Service menunjukkan hampir setengahnya responden mengalami stres kerja sedang yaitu sebesar 30 responden (36,6%). Stres merupakan situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan, dan adanya kesempatan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Ketegangan ini mengacu pada perasaan tidak tenang, kekhawatiran, dan kegelisan yang dapat berakibat kepada pikiran, emosi, dan kondisi fisik seseorang misalnya gemetar, lemas, dan lain-lain (Hariandja (2002) dalam Habibah (2017)). Lingkungan kerja yang kurang nyaman serta beban kerja yang bertambah tidak sesuai dengan kemampuan pekerja dapat menyebabkan pekerja merasa lelah dan berada dalam ketegangan tinggi atau yang disebut stres (Anies, 2014).

4. Hubungan Kebisingan dengan Stres Kerja

Kebisingan dapat diartikan bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang bersifat mengganggu pendengaran dan bahkan menurunkan daya dengar seseorang yang terpapar (Tarwaka, dkk. (2004) dalam (Pradana (2013))). Kebisingan dapat mempengaruhi konsentrasi

dan dapat membantu terjadinya kecelakaan. Kebisingan yang lebih dari 85 dBA dapat mempengaruhi daya dengar. Pencegahan terhadap kebisingan harus dimulai sejak perencanaan mesin dan dilanjutkan dengan memasang bahan-bahan yang menyerap kebisingan (Suma'mur (1996) dalam Pradana (2013)).

Stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga (2006) dalam Pradana (2013)). Stres kerja adalah segala rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri. Stres dapat menimbulkan bermacam-macam efek yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada dideritanya suatu penyakit (Tarwaka, dkk., (2004) dalam Pradana (2013)). Menurut Anies (2005) dalam Pradana (2013), menyatakan bahwa stres kerja yang dialami oleh seseorang dapat terjadi karena adanya faktor lingkungan kerja misalnya kebisingan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kebisingan yang dilakukan pada karyawan di PT. Pelita Air Service Pondok Cabe Tangerang Selatan menunjukkan bahwa dari 39 responden yang tidak terkena kebisingan, diketahui bahwa hampir setengahnya responden yang memiliki stres kerja tinggi adalah sebanyak 16 responden (41,0%), dan dari 43 responden yang terkena kebisingan, diketahui bahwa sebagian kecil memiliki stres kerja yang tinggi adalah sebanyak 11 responden (25,6%).

Berdasarkan hasil uji bivariate didapatkan *p-value* sebesar 0,018 yang kurang dari $\alpha = 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga ada hubungan antara kebisingan dengan stres kerja pada pekerja di PT. Pelita Air Service Pondok Cabe Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ratna Sari yang berjudul “Hubungan Intensitas Kebisingan dengan Tingkat Stres Kerja Pada Pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daop IV Semarang Tahun 2010”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *p-value* = 0,028 yang berarti bahwa ada hubungan antara intensitas kebisingan dengan tingkat stres kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Pandji Panoraga (2006) yang menyatakan bahwa kebisingan dapat menimbulkan stres kerja terbukti dari beberapa buku yang ditunjang oleh sejumlah literature telah menunjukkan bahwa unsur-unsur tertentu seperti suara bising, suhu udara yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dan banyak penghambat lain mempunyai kemungkinan yang tidak terelakkan sebagai penyebab stres didalam lingkungan kerja.

Salah satu penyebab dari timbulnya keadaan ini mungkin dikarenakan kurangnya pemahaman pekerja mengenai peranan alat pelindung diri dalam mengurangi potensi pekerja terkena dampak kebisingan. Agar pegawai tidak mengalami stres kerja yang berkepanjangan akibat intensitas kebisingan yang melebihi nilai ambang batas pegawai disarankan untuk memakai alat pelindung telinga dan istirahat yang cukup selama bekerja. Hal ini sangat dianjurkan kepada

pekerja di PT. Pelita Air Service Pondok Cabe Tangerang Selatan untuk menghindari terjadinya stres kerja.