



**GAMBARAN STRES KERJA PADA ANGGOTA UNIT *FIRE AND RESCUE*
PT. YTL JAWA TIMUR UNIT PEMBANGKIT 5 & 6
PLTU PAITON PROBOLINGGO
JAWA TIMUR**

SKRIPSI

Oleh

NURI HUTAMI

NIM 092110101090

**BAGIAN KESEHATAN LINGKUNGAN DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2015**



**GAMBARAN STRES KERJA PADA ANGGOTA UNIT *FIRE AND RESCUE*
PT. YTL JAWA TIMUR UNIT PEMBANGKIT 5 & 6
PLTU PAITON PROBOLINGGO
JAWA TIMUR**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat
dan mencapai Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh

NURI HUTAMI

NIM 092110101090

**BAGIAN KESEHATAN LINGKUNGAN DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2015**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua saya : Urip Waluyo dan Sih Mahanani, yang telah mencurahkan kasih sayang, dukungan spiritual, mental, moral, dan material. Semoga Tuhan selalu melimpahkan berkat, kesehatan, dan kebahagiaan.
2. Adik-adik saya : Yanuar Fajar Nugroho, Leonita Verdiana, dan Hama Bucila, yang telah menjadi semangat saya dalam mengerjakan skripsi ini.
3. Keluarga besar ayah dan ibu
4. KPPM GKJW Probolinggo, yang telah mendoakan dan menyemangati saya.

MOTTO

“Serahkanlah segala kekuatiranmu padaNYA sebab IA yang memelihara kamu”

(1 Petrus 5:7*)

“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah.”

(Thomas Alva Edison*)

*) Alkitab. Perjanjian Baru.1 Petrus 5 :7

*)Neny Anggraeny. 2010. Thomas Alva Edison dan 1001 Temuannya. Jakarta : Elex Media Komputindo

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Nuri Hutami

NIM : 092110101090

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul: “Gambaran Stres Kerja pada Anggota Unit *Fire and Rescue* PT. YTL Jawa Timur Unit Pembangkit 5 & 6 PLTU Paiton Probolinggo Jawa Timur” adalah benar-benar karya sendiri kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sebelumnya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, Maret 2015

Yang menyatakan,

Nuri Hutami

NIM. 092110101090

SKRIPSI

**GAMBARAN STRES KERJA PADA ANGGOTA UNIT *FIRE AND RESCUE*
PT. YTL JAWA TIMUR UNIT PEMBANGKIT 5 & 6
PLTU PAITON PROBOLINGGO
JAWA TIMUR**

Oleh:

Nuri Hutami

NIM. 092110101090

Pembimbing

Pembimbing Utama : Anita Dewi Prahastuti Sujoso S.KM.,M.Sc

Pembimbing Anggota : dr. Ragil Ismi Hartanti,MSc

PENGESAHAN

Skripsi berjudul Gambaran Stres Kerja pada Anggota Unit *Fire and Rescue* PT. YTL Jawa Timur Unit Pembangkit 5 & 6 PLTU Paiton Probolinggo Jawa Timur telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember pada :

hari : Selasa

tanggal : 24 Maret 2015

tempat : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember

Tim Penguji

Ketua,

Sekretaris,

Erdi Istiaji S.Psi,M.Psi, Psikolog

NIP. 19760613 200812 1 002

Anggota I,

dr. Ragil Ismi Hartanti M.Sc

NIP. 19811005 200604 2 002

Anggota II,

Anita Dewi P. S.,S.KM.,M.Sc

NIP. 19780710 200312 2 001

Mochamad Subagiyo S.KM

NRP. 20303375

Mengesahkan

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat

Drs. Husni Abdul Ghani, M.S

NIP. 195608101983031003

***Description of Work Stress on Fire and Rescue Unit at PT. YTL East Java 5 & 6
Generating Units PLTU Paiton Probolinggo East Java***

Nuri Hutami

*Department of Environmental Health and Occupational Health and Safety,
Faculty of Public Health, University of Jember*

ABSTRACT

Work stress arising from the demands of the environment and the response of each individual in the face it can be different. Increasingly heavy work stress can lead to decreased motivation and work productivity and can cause accidents. The purpose of this study was describing the work stress experienced by members of Fire and Rescue unit PT. YTL Jawa Timur because it has a high risk of work related to the factor of danger. This study used a descriptive research method, as research to make a description of a situation and objectively to solve or answer the problems being faced in the present situation. Based on the research results of the percentage of stressors that affect environmental stressors such as work by 68%, organizational stressors by 26%, and 6% of individual stressors. Levels of work stress experienced by most members of the Fire and Rescue Unit is mild stress with a percentage of 94% and 6% moderate stress. Stress levels can vary due to differences in the working conditions of each personal so that the intensity of stressors that affect also vary.

Keywords : *Work Stress, Stresors*

Gambaran Stres Kerja pada Anggota Unit Fire and Rescue PT. YTL Jawa Timur Unit Pembangkit 5 & 6 PLTU Paiton Probolinggo Jawa Timur; Nuri Hutami, 092110101090; :Halaman; Bagian Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember

RINGKASAN

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah faktor di luar organisasi, faktor organisasi, faktor internal individu dan faktor kelompok/*group stressor*. Stres kerja memiliki berbagai macam akibat yang bila tidak segera ditindak lanjuti maka dapat menjadi masalah yang serius. Dampak psikologisnya meliputi menurunnya motivasi dan kinerja seseorang. Sedangkan akibat terhadap segi kognitif meliputi meningkatnya resiko kecelakaan kerja serta menurunkan produktivitas kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan stres kerja yang dialami anggota Unit *Fire and Rescue* PT. YTL Jawa Timur, karena resiko pekerjaan yang tinggi sebab harus berhadapan langsung dengan faktor bahaya misalnya seperti kebisingan, ketinggian, api, bahan kimia, dan faktor lainnya. Selain itu berbagai stresor yang timbul dari faktor organisasi juga dapat mempengaruhi kondisi psikologis tiap personil. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, karena merupakan penelitian untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan serta untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi pada situasi sekarang. Instrumen pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner untuk mengkategorikan tingkatan stres kerja melalui 40 butir pertanyaan dan skala 0-3. Dengan klasifikasi penilaian akhir tingkat stres kerja yakni ringan, sedang dan berat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stresor lingkungan kerja dialami oleh mayoritas pekerja Unit *Fire and Rescue* PT YTL Jawa Timur (68%) karena terdapat

perasaan kurang nyaman saat bekerja, yang berhubungan dengan faktor fisik misalnya kualitas udara tempat bekerja, suhu, getaran, pencahayaan, kebisingan, posisi kerja, kontak dengan bahan kimia. Anggota Unit *Fire and Rescue* yang mengalami stres kerja karena didominasi faktor organisasional adalah sebanyak 26%. Sumber stres faktor organisasional meliputi perasaan kurang nyaman dengan kapasitas pekerjaan bila diberikan melebihi kemampuan kerja, pemberian jaminan kesehatan apabila diberikan dengan terbatas, serta alat bantu dalam pekerjaan bilamana berada pada kondisi kurang baik dan dalam masa pemesanan. *Shift* kerja tidak menjadi sumber stres dalam stresor organisasional karena *rolling* kerja dianggap sudah teratur dan tidak membebani, di samping itu tidak semua anggota *Fire and Rescue* memiliki *rolling* dan mereka merupakan tenaga kerja tetap. Sedangkan stresor individu yang dialami oleh sebagian pekerja Unit *Fire and Rescue* (6%) ditimbulkan karena perasaan mudah lelah dan rasa kurang percaya diri terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Tingkat stres kerja yang dialami oleh sebagian besar anggota Unit *Fire and Rescue* adalah stres ringan dengan persentase sebesar 94% dan stres sedang sebesar 6%. Variasi dalam faktor penyebab stres yang terjadi, dikarenakan sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal, dan stresor yang mempengaruhi berbeda-beda bagi tiap individu. Pada penelitian ini stresor lebih dominan dari faktor intrinsik pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka pekerja disarankan untuk lebih dapat mengatur waktu secara efektif dalam bekerja agar tidak terdesak oleh *deadline*, selain itu disarankan pula untuk dapat melakukan tindakan konstruktif dalam mengatasi sumber stres di dalam pekerjaan, misalnya dengan tidak merokok berlebihan dan segera mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan sehingga stres tidak berlanjut pada tahap yang lebih serius, serta tetap memelihara hubungan baik melalui forum komunikasi yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu saran yang dapat diberikan bagi perusahaan terkait adalah dengan mempertahankan kegiatan-kegiatan rutin yang selama ini telah dilakukan dengan tujuan menanggulangi stres.

PRAKATA

Segala puji dan syukur bagi Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan judul Gambaran Stres Kerja pada Unit *Fire and Rescue* PT. YTL Jawa Timur Unit Pembangkit 5 & 6 PLTU Paiton Probolinggo.

Selesainya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan moril maupun material oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Drs. Husni Abdul Ghani, M.S ,selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat,
2. Ibu Anita Dewi Prahastuti Sujoso S.KM.,M.Sc selaku Dosen Pembimbing Utama
3. Ibu dr. Ragil Ismi Hartanti,MSc selaku Dosen Pembimbing Anggota
4. Bapak Erdi Istiadji S.Psi.,M.Psi,Psikolog selaku Dosen Pembahas dan Penguji
5. Bapak Josman Ginting yang telah memberikan ijin dalam penelitian
6. Bapak M. Subagiyo selaku Penguji dari PT. YTL Jawa Timur
7. Semua dosen beserta staf karyawan Fakultas Kesehatan Masyarakat
8. Sahabat-sahabat terbaikku: berjuta terima kasih banyak atas bantuan dan dorongan semangatnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis menerima saran dan kritik yang bersifat membangun sebagai upaya penyempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang memerlukan.

Jember, Maret 2015

Penulis

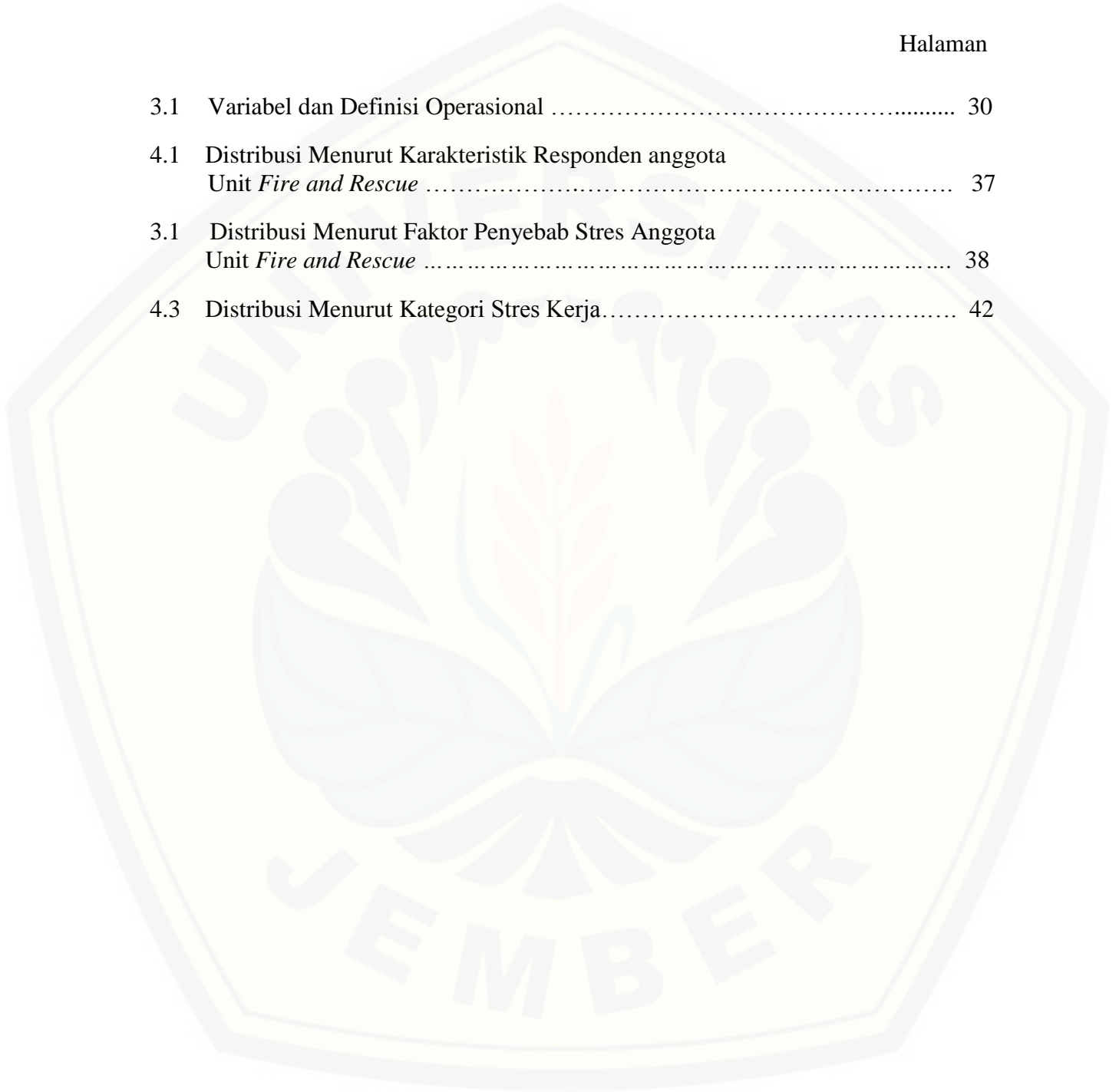
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PEMBIMBING SKRIPSI	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
ABSTRACT	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR SINGKATAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.3.1 Tujuan Umum	4
1.3.2 Tujuan Khusus	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Stres Kerja	7
2.2 Jenis-jenis Stres	9
2.3 Penyebab Stres	10
2.4 Tahap Stres Kerja	18
2.5 Tingkat Stres Kerja	22
2.6 Dampak Stres Kerja	23
2.7 Gambaran Unit <i>Fire and Rescue</i>	23
2.8 Kerangka Teori	27
2.9 Kerangka Konseptual	28

BAB 3. METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.3 Variabel dan Definisi Operasional	30
3.4 Populasi Penelitian	31
3.5 Instrumen Pengumpulan Data	31
3.6 Teknik Pengolahan Data	31
3.7 Teknik Penyajian dan Analisis Data	32
3.7.1 Teknik Penyajian Data.....	32
3.7.2 Teknik Analisis Data	32
3.8 Alur Penelitian	33
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
8.1 Gambaran Umum Unit <i>Fire and Rescue</i>	34
8.2 Karakteristik Umum Responden	36
8.3 Gambaran Penyebab Stres Kerja pada Anggota <i>Fire and Rescue</i> PT. YTL Jawa Timur.....	37
8.4 Gambaran Umum Stres Kerja pada Anggota <i>Fire and Rescue</i> PT. YTL Jawa Timur	42
BAB 5. PENUTUP	43
5.1 Kesimpulan	44
5.2 Saran	44
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN	

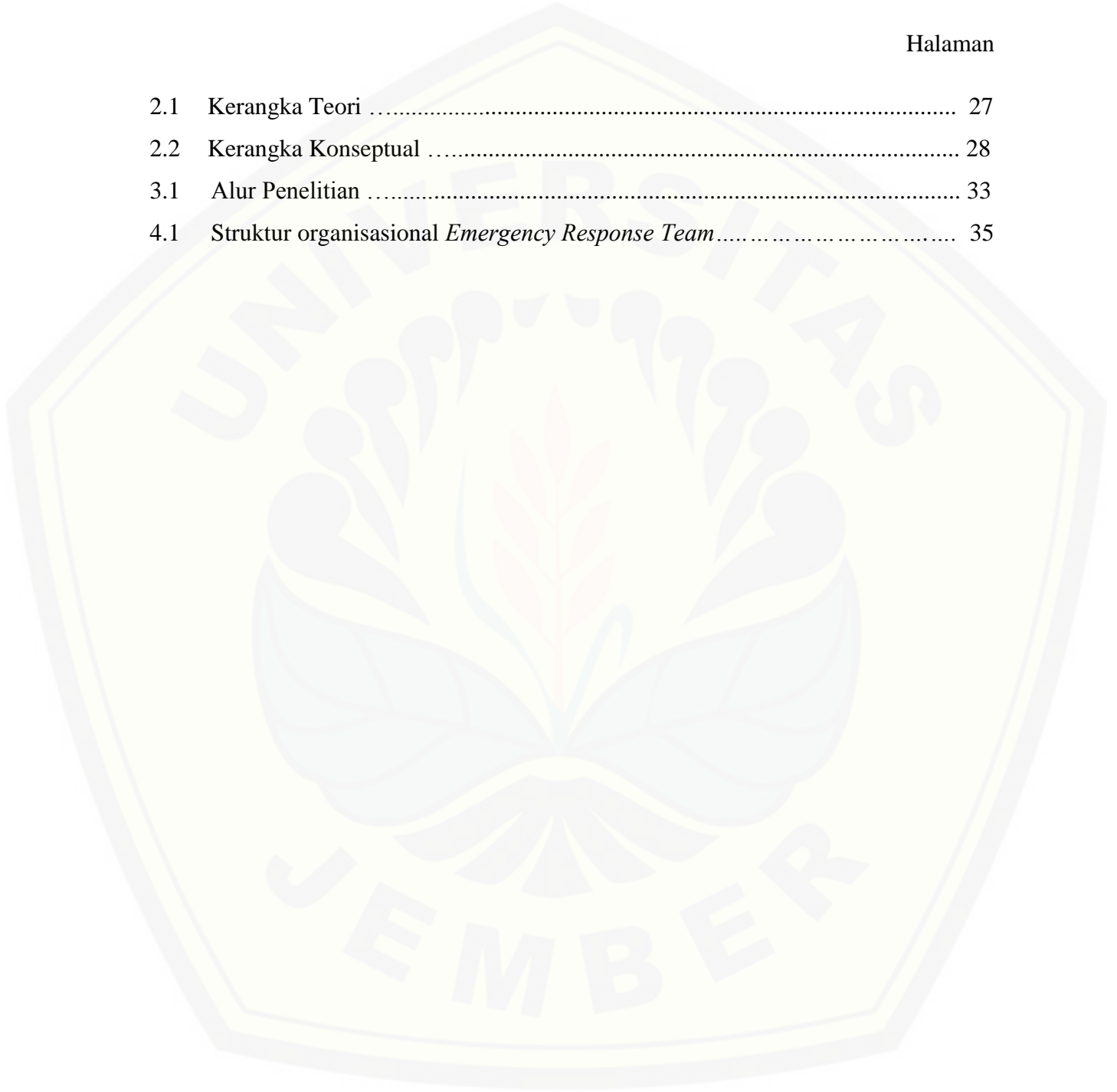
DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1 Variabel dan Definisi Operasional	30
4.1 Distribusi Menurut Karakteristik Responden anggota Unit <i>Fire and Rescue</i>	37
3.1 Distribusi Menurut Faktor Penyebab Stres Anggota Unit <i>Fire and Rescue</i>	38
4.3 Distribusi Menurut Kategori Stres Kerja.....	42



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Teori	27
2.2 Kerangka Konseptual	28
3.1 Alur Penelitian	33
4.1 Struktur organisasional <i>Emergency Response Team</i>	35



DAFTAR SINGKATAN

% = persen

> = lebih dari

≤ = kurang dari sama dengan

° = derajat

C = celcius

APD = Alat Pelindung Diri

CCR = *Central Control Room*

CV = *Commanditeire Vennootschap* (persekutuan komanditer)

dBa = desiBel A

ICCU = *Intensive Coronary Care Unit*

PLTU = Pembangkit Listrik Tenaga Uap

PT = Perseroan Terbatas

WWTP= *Waste Water Treatment Plant*

YTL = Yeoh Tiong Lay

DAFTAR LAMPIRAN

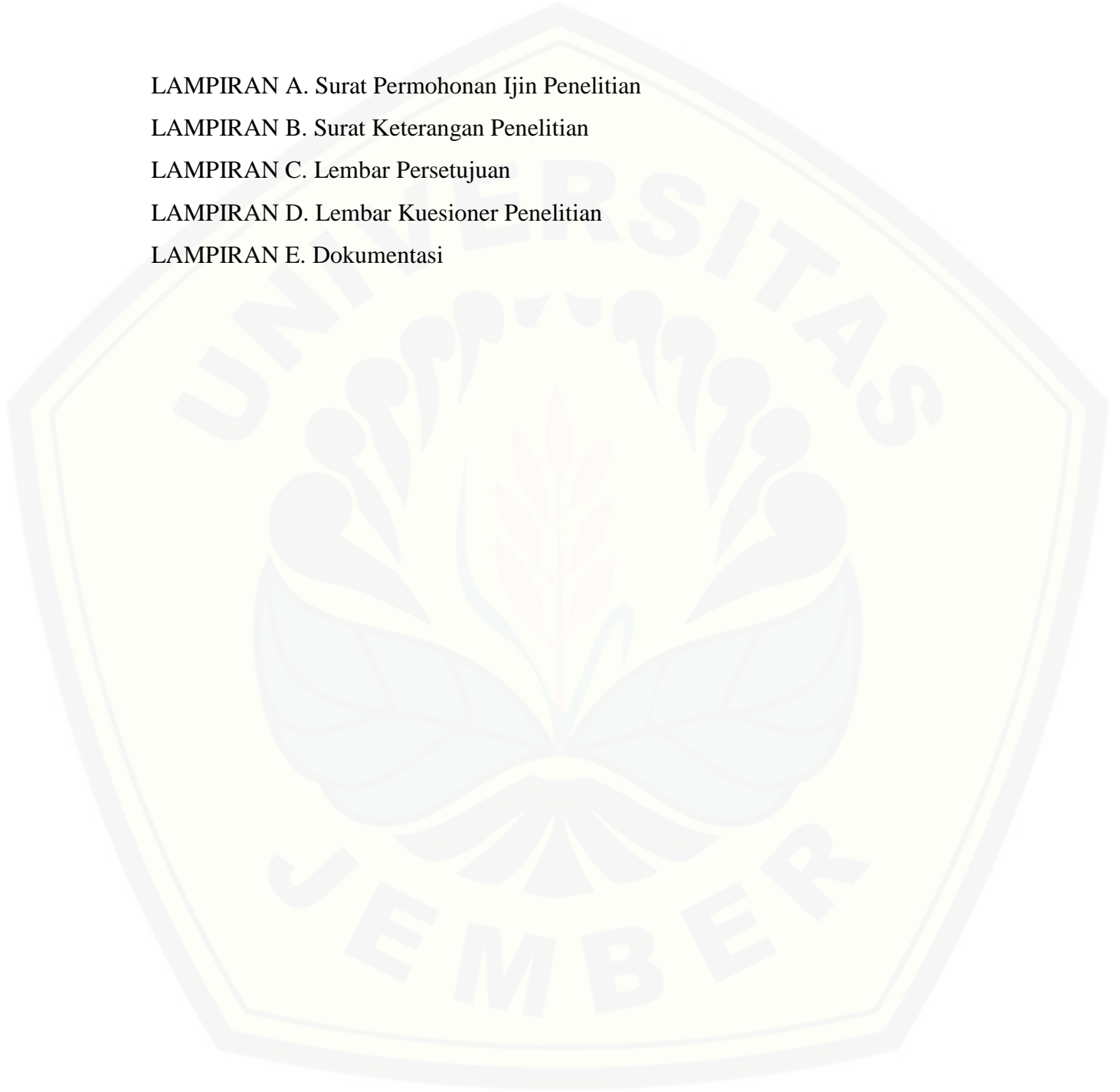
LAMPIRAN A. Surat Permohonan Ijin Penelitian

LAMPIRAN B. Surat Keterangan Penelitian

LAMPIRAN C. Lembar Persetujuan

LAMPIRAN D. Lembar Kuesioner Penelitian

LAMPIRAN E. Dokumentasi



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stres kerja adalah suatu tekanan akibat pekerjaan yang dapat mempengaruhi kondisi seseorang. Menurut Anoraga (2009), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah faktor di luar organisasi, faktor organisasi, faktor internal individu dan faktor kelompok/*group stressor*. Contoh masalah-masalah stres akibat faktor organisasi misalnya seperti *deadline* tugas, pindah bagian, kenaikan jabatan, dan *shift* kerja yang seringkali juga menimbulkan kerentanan dalam timbulnya gangguan psikologis.

Stres kerja dapat berdampak positif dan dapat berdampak negatif seperti yang banyak dialami oleh para pekerja pada umumnya. Stres yang bersifat positif adalah suatu istilah yang menggambarkan suatu keadaan akibat stres yang memiliki dampak positif. Respon individu dalam menghadapi stresor tergantung pada nilai-nilai, pengalaman dan daya penyesuaian dirinya (Winarsunu, 2008).

Pada umumnya sebagian besar orang menganggap bahwa stres adalah sesuatu yang berdampak negatif dan merugikan. Banyak yang tidak menyadari bahwa sebenarnya stres juga dapat merupakan suatu hal yang berdampak positif sehingga dapat meningkatkan performa seseorang, dalam hal ini karena mengacu pada definisi eustres yang adalah hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (Luthans, dalam Nur, 2013). Sebagai contoh misalnya pemberian *deadline* tugas atau pekerjaan pada pekerja. Bisa jadi apabila tidak diberikan suatu paksaan dan tekanan berupa *deadline* maka pekerjaan tersebut tidak akan diselesaikan tepat waktu. Contoh lain misalnya pemberian promosi jabatan. Jabatan yang lebih tinggi memberikan tanggung jawab yang lebih berat merupakan tantangan bagi yang bersangkutan, dan bila ia sanggup menjalankan beban tugas jabatan yang baru ini

dengan baik tanpa ada keluhan baik fisik maupun mental serta merasa senang maka ia dikatakan mengalami eustres.

Sedangkan distres adalah stres yang dapat menimbulkan dampak negatif pada diri seseorang. Distres dikatakan berdampak negatif karena selain menimbulkan gangguan fisiologis, psikologis, kognitif juga dapat memicu terjadinya berbagai jenis penyakit. Sebagian besar peneliti mengakui bahwa rangsangan psikologis dalam stres akibat pekerjaan, atau yang disebut stresor merupakan hal penting sebagai faktor pendukung dari timbulnya suatu penyakit tertentu, seperti penyakit jantung, hipertensi, gangguan saluran cerna serta beberapa penyakit neuropsikiatri.

Stres kerja memiliki berbagai macam akibat yang bila tidak segera ditindak lanjuti maka dapat menjadi masalah yang serius. Dampak psikologisnya meliputi menurunnya motivasi dan kinerja seseorang. Sedangkan akibat terhadap segi kognitif meliputi meningkatnya resiko kecelakaan kerja serta menurunkan produktivitas kerja.

Menurut data yang diperoleh pada tahun 2008 di *Great Britain* didapati bahwa telah terjadi kehilangan jam kerja akibat stres kerja sebanyak 34 juta jam kerja, setara dengan 1,4 hari per pekerja, serta 28 juta kasus penyakit akibat kerja dan 6 juta *injury* di tempat kerja. Sedangkan di Indonesia antara lain berdasarkan penelitian Sutrisno (2009) disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nur tahun 2013 pada pegawai Universitas Khairun di Ternate didapati bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai yang dimiliki akan memberikan dampak yang negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

PT. YTL Jawa Timur merupakan salah satu perusahaan pembangkit energi listrik melalui tenaga uap yang berada pada PLTU Unit Pembangkit 5 & 6. PT. YTL Jawa Timur juga menyediakan pengarahan teknik untuk proyek - proyek pembangkitan daya di Malaysia dan daerah Asia. Seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat akan jasa penerangan, maka PT. YTL Jawa Timur berusaha untuk meningkatkan mutu pelayanan bagi masyarakat dengan tetap melakukan aktivitas –

aktivitas dalam proses produksi daya listrik yang untuk selanjutnya akan disuplai kepada PLN sebagai distributor listrik di Indonesia wilayah Jawa dan Bali.

Secara umum proses kerja PT. YTL Jawa Timur yaitu dengan pembakaran batubara pada boiler untuk memanaskan air dan mengubah air tersebut menjadi uap yang sangat panas yang digunakan untuk menggerakkan turbin dan menghasilkan tenaga listrik dari kumparan medan magnet di generator.

Kegiatan operasional yang dilakukan di PT. YTL Jawa Timur memiliki berbagai macam potensi bahaya kecelakaan kerja. Dalam upaya mengatasi hal tersebut terdapat unit *Fire and Rescue* yang memiliki tugas untuk membantu mengamankan apabila terjadi insiden terkait kegiatan operasional. Unit ini memiliki anggota diantaranya adalah *Core Team*, *Fire Team*, *Fire Warden*, dan paramedis. Insiden yang terjadi melibatkan faktor-faktor bahaya misalnya seperti kebisingan, ketinggian, api, bahan kimia, dan faktor lainnya. Dalam melakukan tugasnya saat terjadi insiden, *Fire and Rescue team* akan dihubungi langsung oleh CCR(*Central Control Room*) mengenai kapan dan dimana insiden itu berlangsung sehingga dapat segera mengirim operator ke lokasi untuk melakukan koordinasi dan insiden segera ditindaklanjuti.

Kegiatan yang rutin dilakukan oleh *core team* selain memberikan *training* setiap dua kali dalam seminggu mengenai *fire and rescue* adalah berpatroli pada *plant area* untuk mengawasi dan mengontrol apabila ada kondisi yang tidak aman maupun perilaku yang tidak aman dari para pekerja kontraktor. Patroli dilakukan dengan meninjau area kerja. *Core team* juga turut serta dalam kegiatan inspeksi rutin yang dilakukan oleh *Safety and Fire Section*. *Fire team* dibentuk dari operator yang kesehariannya bekerja mengoperasikan mesin-mesin pada tiap area kerja, sehingga pengetahuan yang lebih banyak apabila terjadi insiden pada *plant*. Dapat dikatakan bahwa dalam hal ini *fire team* memiliki peran ganda dalam pekerjaannya sehingga sumber stres yang diterima menjadi lebih kompleks. *Fire warden* dibentuk dari tenaga kerja tetap yang tugasnya adalah untuk membantu mengarahkan evakuasi ke

assembly point yang telah ditentukan apabila terjadi insiden. Sedangkan paramedis adalah perawat yang bertugas di klinik PT. YTL Jawa Timur. Faktor lain yang menjadi penyebab stres adalah faktor individu, karena mengacu pada definisi stres yang merupakan bentuk tanggapan emosional seseorang terhadap situasi di lingkungannya.

Menurut perolehan data studi pendahuluan yang telah dilakukan pada 10 orang anggota unit *Fire and Rescue* PT. YTL Jawa Timur pada bulan Maret 2014 didapatkan hasil bahwa terindikasi adanya stres kerja yang dialami oleh 50% responden yang disebabkan karena adanya perasaan kurang aman di tempat kerja.

Penelitian dilakukan pada unit ini karena dianggap memiliki resiko pekerjaan yang tinggi karena harus berhadapan langsung dengan sumber-sumber stres misalnya seperti kebisingan akibat mesin yang beroperasi, pencahayaan saat bekerja, ketinggian, api, bahan kimia, dan faktor lainnya. Selain itu berbagai stresor yang timbul dari faktor organisasi juga dapat mempengaruhi kondisi psikologis tiap personel, misalnya dari beban kerja dan *shift* kerja. Beban kerja yang berlebihan akan menjadi masalah bila tidak sesuai dengan tingkat kemampuan individu. *Shift* kerja menjadi stresor apabila pembagian waktu kerja terlalu panjang. *Shift* kerja juga dapat menjadi stresor karena terdapat jam kerja rawan yang identik dengan faktor kelelahan pekerja. Pada sebagian orang *shift* malam dapat memicu terjadi kelelahan karena aktifitas yang telah dilakukan sebelumnya pada siang hari. Kelelahan kerja erat kaitannya dengan faktor *human error*. Jadi apabila permasalahan stres kerja diabaikan maka kondisinya akan menjadi semakin berat dan dapat mengakibatkan menurunnya motivasi dan produktivitas kerja atau bahkan dapat menimbulkan kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “**Gambaran Stres Kerja pada Anggota Unit *Fire and Rescue* PT. YTL Jawa Timur Unit Pembangkit 5 & 6 PLTU Paiton Probolinggo Jawa Timur**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, rumusan masalah yang dapat diambil adalah bagaimanakah gambaran stres kerja yang terjadi pada Unit *Fire and Rescue* PT. YTL Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan stres kerja yang dialami anggota Unit *Fire and Rescue* PT. YTL Jawa Timur

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran penyebab stres kerja pada pekerja Unit *Fire and Rescue* PT. YTL Jawa Timur
2. Mengetahui tingkat stres yang dialami oleh anggota Unit *Fire and Rescue* PT. YTL Jawa Timur yang terdiri dari *core team*, *fire team*, *fire warden* dan paramedis

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan ilmu pengetahuan kesehatan masyarakat, menambah serta mengembangkan literature di bidang kesehatan dan keselamatan kerja terkait psikologi industri mengenai kondisi stres kerja yang dialami pekerja Unit *Fire and Rescue* PT YTL Jawa Timur.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Mengembangkan kemampuan penelitian dan penyusunan karya ilmiah serta menerapkan ilmu yang didapatkan selama perkuliahan.

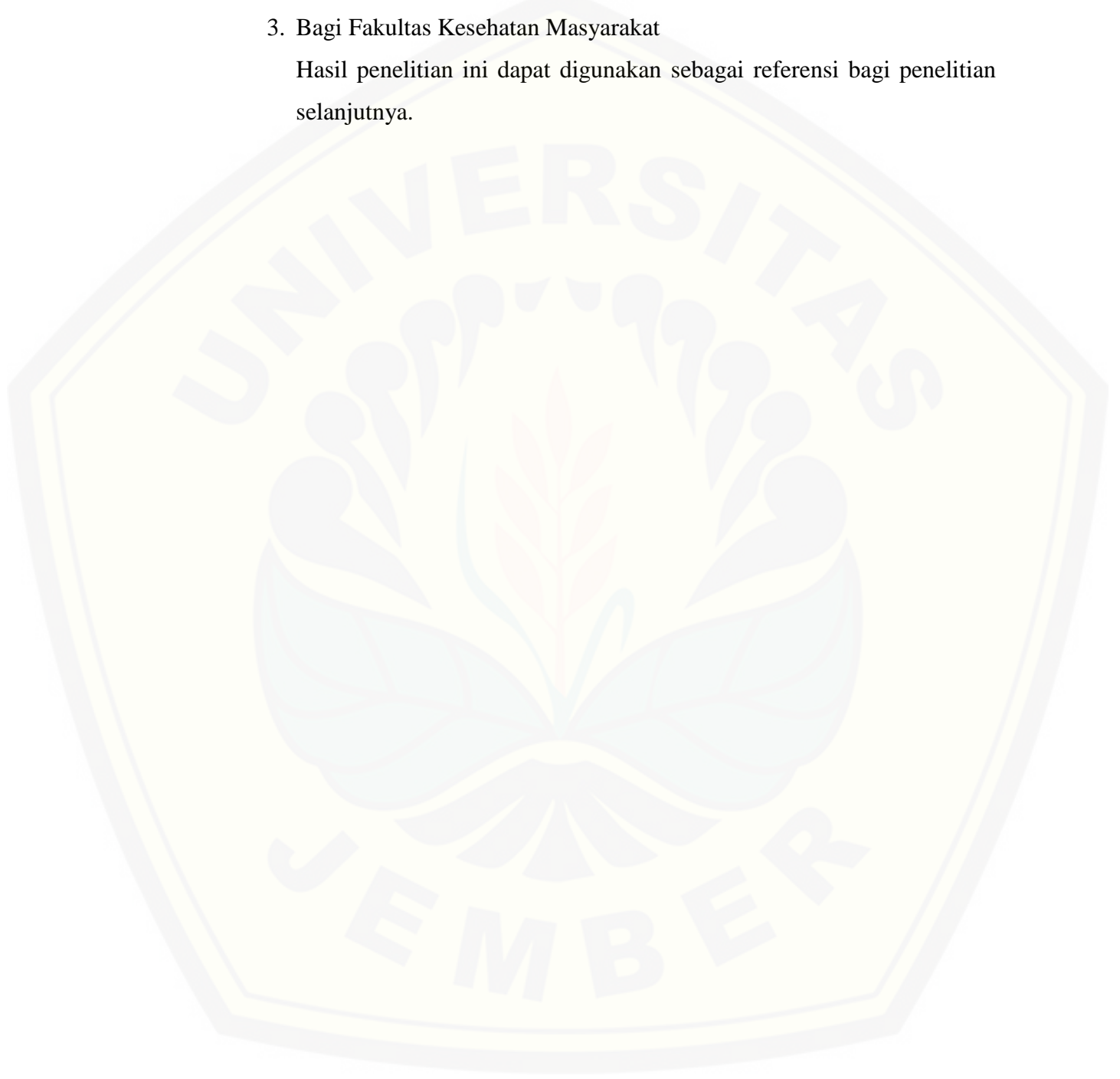
2. Bagi Perusahaan Terkait

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan terhadap pemecahan masalah terkait psikologi industri pada perusahaan

khususnya PT. YTL Jawa Timur sebagai upaya mencapai kesehatan dan keselamatan kerja yang maksimal.

3. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

Stres adalah ketegangan dan pembebanan yang menimpa jiwa atau mental, secara sederhana stres juga berarti bereaksi dengan sikap negatif-menolak. Kita juga mengalami stres saat ketidakpastian, kecemasan, frustrasi, kebencian, kecemburuan, kedengkian, atau kegelisahan dan pikiran negatif menguasai kita (Haruyama, 2011).

Stres didefinisikan sebagai suatu hubungan yang khas antara individu dengan lingkungannya yang dinilai oleh individu tersebut sebagai suatu hal yang mengancam atau melampaui kemampuannya untuk mengatasinya sehingga membahayakan kesejahteraannya (Lazarus dalam Nindra, 2010).

Istilah stres kemudian dikenalkan oleh Selye setelah Perang Dunia II dalam lapangan ilmu kedokteran. Selye mendefinisikan stres sebagai reaksi sebagai reaksi organisme terhadap situasi yang mengancam. Stres adalah keadaan internal organisme ketika menghadapi stimulus yang dipersepsikan mengancam, sedangkan yang dimaksud dengan stresor adalah sumber stres, dan strain adalah reaksi organisme terhadap stressor (Hawari, dalam Mulastin, 2011).

Sumber stres bisa berasal darimana saja, tergantung dari stimulusnya, dan untuk kajian ini dikhususkan untuk sumber stres ditempat kerja atau *workplace stressors*. Konsep *workplace stressor* pertama kali diungkapkan oleh Jewell dan Lawton untuk menggambarkan suatu situasi atau kondisi dari sebuah pekerjaan beserta lingkungannya yang oleh individu dipersepsikannya sebagai sesuatu yang mengancam. Ahli lain misalnya Spector dan Miner menggunakan istilah lain yaitu *job stressors* untuk menjelaskan sumber-sumber stres yang berasal dari pekerjaan, demikian juga Grandjean menggunakan istilah *occupational stressor* untuk menerangkan sumber stres yang berasal dari situasi pekerjaan yang memiliki tuntutan yang tidak sesuai dengan kemampuan individu (Winarsunu, 2008).

Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan. Dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Stres sebagai definisi kerja adalah sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan), situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan atau fisik terhadap seseorang (Robbins, dalam Sutrisno 2009).

Selanjutnya Handoko dalam Mariskha (2011) berpendapat bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan dimana faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan saling mempengaruhi keadaan psikologis atau fisiologis individu (anggota organisasi/karyawan).

Menurut Tunjungsari (2011) stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan normal pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi mereka..

Sedangkan menurut Lazarus dalam Anoraga (2009) bahwa "stres yang bersifat psikologis adalah sebuah hubungan khusus antara seseorang dengan lingkungannya yang dianggap melampaui kemampuannya dan membahayakan kesejahteraannya".

Definisi stres kerja yang dikutip oleh Wijono (2010) dalam bukunya Psikologi Industri dan Organisasi yaitu :

- a. Smith mengungkapkan bahwa "konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut pandang yaitu stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja, hasil dari dua faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi, stres kerja yang terjadi karena faktor beban kerja, akibat dari waktu kerja yang berlebihan, faktor tanggung jawab kerja, serta yang terakhir karena adanya tantangan yang muncul dari tugas".
- b. Beehr dan Newman mendefinisikan "stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi antara manusia dengan pekerjaan".

Dalam perkembangan selanjutnya ternyata dampak stres ini tidak hanya mengenai gangguan fungsional hingga kelainan organ tubuh, tetapi juga berdampak pada pada bidang kejiwaan (psikologik/psikiatrik) misalnya kecemasan dan atau depresi. Tidak semua bentuk stres itu mempunyai konotasi negatif, cukup banyak yang bersifat positif, misalnya saja promosi jabatan. Jabatan yang lebih tinggi memerlukan tanggung jawab yang lebih berat dan merupakan tantangan bagi yang bersangkutan. Dan bila ia sanggup menjalankan beban tugas jabatan yang baru ini dengan baik tanpa ada keluhan baik fisik maupun mental serta merasa senang maka ia dikatakan tidak mengalami stres melainkan disebut eustres (Hawari, dalam Mulastin 2011).

Stres kerja dapat diartikan sebagai respon individu yang berhubungan dengan stres yang berasal dari lingkungan dan juga reaksi stres meliputi fisik, psikis, dan perilaku (Selye, dalam Dhanial, 2010). Misalnya bagaimana respons tubuh seseorang manakala yang bersangkutan mengalami beban pekerjaan berlebihan. Bila ia sanggup mengatasinya artinya tidak ada gangguan pada fungsi organ tubuh, maka dikatakan yang bersangkutan tidak mengalami stres. Tetapi sebaliknya bila ternyata ia mengalami gangguan pada satu atau lebih organ tubuh hingga yang bersangkutan tidak lagi dapat menjalankan fungsi pekerjaannya dengan baik, maka ia disebut mengalami distres.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja di dalam organisasi atau unit kerja menjadi suatu gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan agar lebih efisien di dalam melakukan pekerjaan.

2..2 Jenis-jenis stres

Quick dan Quick dalam Paramita (2011) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

- a. *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat dan konstruktif (bersifat membangun). *Eustress* adalah akibat positif yang ditimbulkan oleh stres yang berupa timbulnya rasa gembira, perasaan bangga, menerima sebagai tantangan, merasa cakap dan mampu, meningkatnya motivasi untuk berprestasi, semangat kerja tinggi, produktivitas tinggi, timbul harapan untuk dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, serta meningkatnya kreativitas dalam situasi kompetitif. Hal tersebut termasuk dalam peningkatan kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performa yang tinggi.
- b. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak), misalnya perasaan bosan, frustrasi, kecewa, kelelahan fisik, gangguan tidur, mudah marah, sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan, timbul sikap keragu-raguan, menurunnya motivasi, meningkatnya absensi, serta timbulnya sikap apatis. Hal tersebut termasuk dalam konsekuensi individu dan juga dalam lingkup organisasi, seperti penyakit kardiovaskuler dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

3.3 Penyebab Stres Kerja

Menurut Winarsunu (2008) ada 5 *job stressors* yang signifikan untuk diteliti sebagai penyebab *job strain* individu yaitu: *role ambiguity and role conflict*, *workload*, *control*, *machine pacing*, dan *the demand/ control model*.

- a. *Role ambiguity and role conflict*

Ketidajelasan peran adalah suatu taraf dimana pekerja tidak jelas tentang tanggung jawab dan fungsi-fungsinya. Sedangkan konflik peran terjadi ketidaksesuaian anatar tuntutan pekerjaan dan yang bukan pekerjaan, misalnya pada waktu yang sama harus menyelesaikan 2 pertemuan yang

sama-sama penting. Ketidakjelasan tugas disebabkan oleh tidak adanya instruksi atau bimbingan. Pekerja tidak tahu tentang apa dan bagaimana harus bekerja. Namun demikian hasil-hasil penelitian yang dilakukan mendapatkan bukti bahwa ketidakjelasan peran dan konflik peran ini sangat jarang ditemui.

b. *Workload*

Beban kerja diarahkan kepada tuntutan kerja terhadap individu, yang dalam hal ini dapat dilihat menjadi 2 sisi, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif adalah jumlah pekerjaan yang dipunyai atau harus diselesaikan seseorang. Beban kerja kuantitatif yang berat berarti seseorang memiliki begitu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan. Beban kerja kualitatif adalah taraf sulitnya tugas sehubungan dengan kemampuan pekerja. Beban kerja kualitatif yang berat berarti bahwa beban kerja ini memiliki korelasi dengan 3 jenis strain, yaitu psikologis, fisik dan perilaku.

c. *Control*

Kontrol adalah taraf keluasan pekerja untuk dapat membuat keputusan tentang pekerjaannya. Keputusan itu tentang semua yang berhubungan dengan pekerjaannya, seperti apa, bagaimana, kapan, dimana pekerjaan dilakukan. Pekerja dengan kontrol yang tinggi berarti dapat mengatur jadwal kerjanya sendiri, memilih pekerjaan, dan menentukan bagaimana menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Sebaliknya kontrol kerja yang rendah berarti semua aspek pekerjaan sudah diatur dan pekerja tinggal melakukan saja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa taraf kontrol pekerjaan yang tinggi memiliki korelasi yang positif dengan taraf kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan performansi.

Sebaliknya kontrol kerja yang rendah berkorelasi dengan tingginya taraf *emotional distress*, simptom kesehatan, absensi, dan *turnover*. Perihal ini juga dinyatakan oleh Karasek bahwa gabungan antara tingginya tuntutan kerja dan rendahnya control atau kebebasan dalam pengambilan keputusan berkorelasi dengan *stress related illness*, *mental strain*, penyakit kardiovaskuler dan

ketidakpuasan kerja. Hasil penelitian yang menarik tentang kontrol kerja ditemukan oleh Waluyo, dimana di dalam analisisnya dilakukan perbandingan antara 2 kelompok pekerja yang berasal dari Swedia dan Indonesia.. Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa taraf kontrol kerja yang rendah berhubungan dengan masalah kesehatan dan kepuasan kerja hanya bagi pekerja yang berasal dari Swedia, tetapi sebaliknya tidak demikian dengan pekerja yang berasal dari Indonesia.

d. *Machine Pacing*

Hal ini berhubungan dengan kontrol mesin yang harus direspon oleh pekerja. Penelitian Universitas Stockholm menunjukkan bahwa ada pengaruh pada kontrol dan beban kerja terhadap respon fisik. Peneliti meneliti taraf hormon dengan menganalisis sampel urin di rumah dan di tempat kerja. Mereka menemukan bahwa ketika beban kerja meningkat maka jumlah adrenalin dan nonadrenalin juga meningkat. Ketika seseorang bekerja dengan keras, tubuhnya mengeluarkan hormon tersebut untuk membantu mengeluarkan energi. Kontrol juga mempunyai pengaruh pada dua *catecholamines*. Pekerja yang *machine-paced (low control)* memiliki taraf adrenalin dan nonadrenalin yang lebih tinggi daripada pekerja yang *self-paced (high-control)*. *Machine pacing* juga berkorelasi dengan strain fisik dan simptom kesehatan, kecemasan dan ketidakpuasan.

e. *The Demand/Control Model*

Model ini menyatakan bahwa pengaruh *job stressors* adalah kompleks dan saling mempengaruhi tuntutan dan kontrol pekerja. Berdasarkan teori ini, tuntutan akan menentukan strain hanya jika ada kontrol yang tidak sesuai.

Sedangkan Grandjean dalam Winarsunu (2008) menjabarkan kondisi-kondisi yang bisa menjadi stresor di dalam lingkungan kerja yaitu: *job control, social support, job distress or dissatisfaction, task and performance demands, job security, responsibility, physical environmental problems, dan complexity*.

- a. *Job Control*, adalah keterlibatan pekerja dalam menentukan rutinitas kerja, termasuk mengontrol aspek-aspek temporal dan supervisi proses kerja. Beberapa penelitian mengemukakan bahwa kurangnya control dapat menghasilkan strain emosional dan fisik.
- b. *Social support*, berarti bantuan dari supervisor dan teman kerja. Dukungan social dapat mengurangi pengaruh dari stres dan kurangnya dukungan social dapat meningkatkan beban stresors.
- c. *Job Distres or dissatisfaction*, adalah sebagian besar berhubungan dengan isi pekerjaan dan beban kerja. Ini adalah persepsi terhadap stres di dalam pekerjaan dan karir.
- d. *Task and Performance Demands*, dicirikan dengan *workload*, termasuk tuntutan pada perhatian. *Deadlines* adalah termasuk *stressor* yang penting juga.
- e. *Job Security*, merujuk sebagian besar pada ancaman pada pengangguran. Beberapa pekerja kantor sering khawatir secara berlebih-lebihan. Hal yang terpenting adalah mengenal alternatif pekerjaan yang sama yang tersedia juga kebutuhan akan jaminan masa depannya.
- f. *Responsibility*, tanggung jawab pada hidup dan kesejahteraan orang lain bisa menjadi tanggung jawab mental yang berat. Pekerjaan dengan tanggung jawab yang sangat besar berhubungan dengan meningkatnya kecenderungan untuk radang lambung dan tekanan darah yang tinggi. Tanggung jawab sendiri bukan kunci *stressors*. Pertanyaan yang penting adalah apakah besarnya tanggung jawab melebihi besarnya kemampuan seorang pekerja.
- g. *Physical Environmental problem*, termasuk kebisingan, pencahayaan yang kurang baik, suhu di tempat kerja, kantor yang tertutup.
- h. *Complexity*, didefinisikan sebagai besarnya perbedaan tuntutan yang ada di dalam pekerjaan. Pekerjaan yang repetitif dan monoton sering dicirikan oleh kurangnya kompleksitas yang menjadi prediktor penting bagi

ketidakpuasan kerja. Di sisi lain, melalui tingginya kompleksitas dapat meningkatkan rasa ketidakmampuan dan meningkatkan *strain* emosional.

Selain itu stres kerja dapat pula dipengaruhi oleh :

a) Faktor Lingkungan Fisik

Walaupun otomatisasi kantor adalah suatu cara meningkatkan produktivitas, namun hal tersebut juga mempunyai kelemahan-kelemahan yang berhubungan dengan stres. Satu aspek otomatisasi kantor yang mempunyai karakteristik berkaitan dengan stres adalah *Video Display Terminal* (VDT). Aspek-aspek lain lingkungan kerja yang berkaitan dengan stres adalah tempat kerja yang sesak, kurangnya kebebasan pribadi, dan kurangnya pengawasan.

b) Faktor Organisasi

Perubahan-perubahan yang dibuat oleh perusahaan biasanya melibatkan sesuatu yang penting dan disertai ketidakpastian. Banyak perubahan dibuat tanpa pemberitahuan-pemberitahuan resmi. Walaupun sering beredar kabar bahwa akan ada perubahan, namun bentuk perubahan yang pasti hanya sebatas spekulasi. Seseorang cenderung khawatir apakah perubahan tersebut akan mempunyai dampak kepada mereka, barangkali dengan mengganti mereka, atau menyebabkan mereka dipindahkan. Akibatnya, banyak pekerja menderita gejala-gejala stres.

c) Tingkat Kecepatan Kerja individu.

Tingkat kecepatan kerja dapat dikendalikan oleh mesin atau manusia. Kecepatan kerja yang ditentukan oleh mesin memberikan kendali atas kecepatan pelaksanaan dan hasil pekerjaan kepada mesin.. Kecepatan yang ditentukan oleh manusia memberikan kendali tersebut kepada manusia. Akibat dari kecepatan yang ditentukan oleh mesin adalah amat besar, karena pekerja tidak dapat memuaskan kebutuhan yang penting untuk mengendalikan situasi.

d) Pekerja yang Rentan Stres

Manusia memang berbeda dalam memberikan respon terhadap penyebab stres. Perbedaan klasik adalah yang disebut sebagai perilaku tipe A dan perilaku tipe B. Orang-orang dengan perilaku tipe A suka melakukan hal-hal menurut cara mereka sendiri, dan mau mengeluarkan banyak tenaga untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang sangat sulit pun dikerjakan dengan cara yang mereka sukai. Tetapi, orang-orang tipe A adalah 'penggerak dan pendobrak'. Mereka menikmati menjadi pemimpin di lingkungan mereka, dan mengubah perilaku orang lain. Orang-orang dengan perilaku tipe B umumnya lebih toleran. Mereka tidak mudah frustrasi atau marah, dan mereka juga tidak menghabiskan banyak energi dalam memberikan respon terhadap hal-hal yang tidak sesuai. Orang-orang tipe B biasanya merupakan supervisor yang hebat. Mereka mungkin akan memberikan kebebasan yang besar kepada bawahannya tetapi juga mungkin tidak akan memberikan dukungan ke atas yang diperlukan untuk kepemimpinan yang efektif (Robins, dalam Paramitha, 2011).

Sedangkan Gibson dalam Septianto (2010) menyebutkan bahwa penyebab stres (*stressor*) terdiri atas empat hal utama, yakni:

a. Lingkungan fisik

Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, getaran, suhu, udara terpolusi dan ergonomi.

b. Individual

Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari:

1. Konflik peran

Stresor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.

2. Peran Ganda

Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

3. Beban kerja berlebihan

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

4. Tidak adanya kontrol

Suatu stresor besar yang dialami banyak pekerja adalah tidak adanya pengendalian atas suatu situasi. Sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.

5. Tanggung jawab

Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stresor.

6. Kondisi kerja

Kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan jam kerja dalam waktu sehari selama orang tersebut bekerja. Oleh sebab itu kondisi kerja yang terdiri dari faktor-faktor fisik, psikologis dan kondisi sementara dari lingkungan kerja harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa

nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

c. Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.

d. Organisasional

Adanya desain struktur organisasi yang kurang baik, politik yang kurang baik dan tidak adanya kebijakan khusus.

Di lain pihak, menurut Handoko dalam Mariskha (2011) stres karyawan juga dapat disebabkan oleh masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi. Penyebab-penyebab stres '*off the job*' misalnya:

- a. Kekhawatiran finansial
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c. Masalah-masalah fisik
- d. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang pegawai.

Antesenden stres sering disebut juga dengan stres yang mempengaruhi karyawan dan penyebabnya berasal dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok yang dipengaruhi karyawan dan dari karyawan itu sendiri.

2.4 Tahap Stres Kerja

Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Gejala-gejala stres pada diri seseorang seringkali tidak disadari karena perjalanan awal tahapan stres berjalan secara lambat. Dan dirasakan bilamana tahapan gejala sudah lanjut dan mengganggu fungsi kehidupannya sehari-hari baik di rumah, tempat kerja ataupun di pergaulan lingkungan sosialnya. Amberg dalam Mulastin (2011), membagi tahapan-tahapan stres sebagai berikut:

1. Stres Tahap I

Tahapan ini merupakan tahapan stres yang paling ringan, dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut:

- a. Semangat bekerja besar, berlebihan (*over acting*)
- b. Penglihatan tajam tidak sebagaimana biasanya
- c. Merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya; namun tanpa disadari cadangan energi dihabiskan disertai rasa gugup yang berlebihan pula
- d. Merasa senang dengan pekerjaannya itu dan semakin bertambah semangat, namun tanpa disadari adangan energi semakin menipis

2. Stres Tahap II

Dalam tahapan ini dampak stres yang semula menyenangkan sebagaimana diuraikan pada tahap I diatas mulai menghilang, dan timbul keluhan-keluhan yang disebabkan karena cadangan energi tidak lagi cukup sepanjang hari karena tidak cukup waktu untuk beristirahat. Istirahat antara lain dengan tidur yang cukup bermanfaat untuk mengisi atau memulihkan cadangan energi yang sedang mengalami defisit. Analogi hal ini adalah misalnya *handphone* yang sudah lemah harus kembali diisi ulang (*di-charge*) agar dapat digunakan lagi dengan baik.

Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan oleh seseorang yang berada pada stres tahap II adalah sebagai berikut:

- e. Merasa letih sewaktu bangun pagi, yang seharusnya merasa segar
- f. Merasa mudah lelah sesudah makan siang
- g. Lemas merasa letih menjelang sore hari
- h. Sering mengeluh lambung atau perut tidak nyaman (*bowel discomfort*)
- i. Detakan jantung lebih keras dari biasanya (berdebar-debar)
- j. Otot punggung dan tengkuk merasa tegang
- k. Tidak bisa santai

3 Stres tahap III

Bila seseorang tersebut tetap memaksakan diri dalam pekerjaannya tanpa menghiraukan keluhan-keluhan sebagaimana diuraikan pada stres tahap II tersebut diatas maka yang bersangkutan akan menunjukkan keluhan-keluhan yang semakin nyata dan mengganggu yaitu:

- a. Gangguan lambung dan usus semakin nyata; misalnya keluhan maag(gastritis), buang air besar tidak teratur (diare)
- b. Ketegangan otot-otot semakin terasa
- c. Perasaan tidak tenang dan ketegangan emosional makin meningkat
- d. Gangguan pola tidur (*insomnia*), misalnya sukar untuk mulai masuk tidur (*early insomnia*), atau terbangun tengah malam dan sukar kembali tidur

(*middle insomnia*), atau bangun terlalu pagi/dini hari dan tidak dapat kembali tidur (*late insomnia*)

e. Koordinasi tubuh terganggu (badan terasa oyong dan mau pingsan)

Pada tahapan ini seseorang sudah harus berkonsultasi pada dokter untuk memperoleh terapi, atau bisa juga beban stres hendaknya dikurangi dan tubuh memperoleh kesempatan untuk beristirahat guna menambah suplai energi yang mengalami defisit.

4. Stres tahap IV

Tidak jarang seseorang pada waktu memeriksakan diri ke dokter sehubungan dengan keluhan-keluhan stres tahap III diatas, oleh dokter dinyatakan tidak sakit karena tidak ditemukan kelainan kelainan fisik pada organ tubuhnya. Bila hal ini terjadi dan yang bersangkutan terus memaksakan diri untuk bekerja tanpa mengenal istirahat, maka gejala stres tahap IV akan muncul:

- a. Untuk bertahan sepanjang hari saja sudah terasa sangat sulit
- b. Aktivitas pekerjaan yang semula menyenangkan dan mudah diselesaikan menjadi membosankan dan terasa lebih sulit
- c. Yang semula tanggap terhadap situasi menjadi kehilangan kemampuan untuk merespon secara memadai
- d. Ketidakmampuan untuk melakukan kegiatan rutin sehari-hari
- e. Gangguan pola tidur disertai dengan mimpi-mimpi yang menegangkan
- f. Seringkali menolak ajakan (*negativism*) karena tiada semangat dan kegairahan
- g. Daya konsentrasi dan daya ingat menurun
- h. Timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang tidak dapat dijelaskan apa penyebabnya

5. Stres tahap V

Bila keadaan berlanjut, maka seseorang itu akan jatuh dalam stres tahap V yang ditandai dengan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kelelahan fisik dan mental yang semakin mendalam (*physical and phsycological exhaustion*)
 - b. Ketidakmampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sehari-hari yang ringan dan sederhana
 - c. Gangguan sistem pencernaan semakin berat (*gastro-intestinal disorder*)
 - d. Timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang semakin meningkat, mudah bingung dan panik.
6. Stres Tahap VI

Tahapan ini merupakan tahapan klimaks, seseorang dapat mengalami perasaan panik dan perasaan takut mati. Tidak jarang orang yang mengalami stres tahap VI ini berulang-ulang dibawa ke Unit Gawat Darurat bahkan ke ICCU, meskipun pada akhirnya dipulangkan karena tidak ditemukan kelainan fisik organ tubuh. Gambaran stres tahap VI ini adalah sebagai berikut:

- a. Debaran jantung jantung teramat keras
- b. Susah bernafas (sesak dan megap-megap)
- c. Sekujur badan terasa gemetar, dingin dan keringat bercucuran
- d. Ketiadaan energy untuk hal-hal yang ringan
- e. Pingsan atau kolaps

Bila dikaji maka keluhan atau gejala yang digambarkan diatas lebih didominasi oleh keluhan-keluhan fisik yang disebabkan oleh gangguan faal (fungsional) organ tubuh sebagai akibat stresor psikososial yang melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya.

Gejala stres menurut Rivai, dalam Tunjungsari (2011) dapat timbul apabila seseorang itu merasa beban kerjanya melebihi dari keupayaan atau sumber yang ada pada dirinya. Bagi kebanyakan karyawan penyebab umum stres umumnya adalah *supervisor* (atasan), *salary* (gaji), *security* (keamanan), dan *safety* (keselamatan). Aturan-aturan kerja yang sempit dan tekanan-tekanan yang tiada henti untuk mencapai jumlah produksi yang lebih tinggi adalah penyebab utama stres yang

dikaitkan para pekerja dengan *supervisor*. Gaji adalah penyebab stres bila dianggap tidak diberikan secara adil.

Para pekerja mengalami stres ketika merasa tidak pasti apakah mereka tetap mempunyai pekerjaan bulan depan, minggu depan, atau bahkan besok. Bagi banyak pekerja, rendahnya keamanan kerja cenderung menimbulkan stres dan dengan pekerjaan di mana tingkat keselamatan kerja rendah, mereka akan merasa berada dalam keadaan tidak pasti.

2.5 Tingkat Stres Kerja

Gangguan stres biasanya timbul secara lamban, tidak jelas kapan mulainya dan seringkali kita tidak menyadari. Situasi stres ringan biasanya tidak mengakibatkan kerusakan fisiologis kronis, tetapi stres sedang dan berat dapat menimbulkan resiko penyakit medis atau memburuknya penyakit kronis.

a. Stres Ringan

Adalah stresor yang dihadapi orang secara teratur seperti terlalu banyak atau bahkan kurang tidur, kemacetan lalu lintas, dan kritikan dari atasan. Situasi ini biasanya berlangsung beberapa menit atau jam.

b. Stres sedang

Berlangsung lebih lama, biasanya beberapa jam hingga beberapa hari. Misalnya perselisihan yang tidak terselesaikan dengan rekan kerja, anak yang sakit atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga.

c. Stres berat

Stres berat adalah kondisi yang berlangsung beberapa minggu sampai beberapa tahun, seperti perselisihan dalam perkawinan yang terus-menerus, kesulitan finansial dan penyakit fisik jangka panjang. Makin sering dan makin lama situasi stres, maka makin tinggi resiko kesehatan yang ditimbulkan (Potter & Perry, dalam Martina, 2012)

2.6 Dampak Stres Kerja

Menurut Gibson dalam Septianto (2010) ada lima macam konsekuensi dari stres:

- a. Subyektif. Meliputi: kecemasan, agresif, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.
- b. Perilaku. Perilaku yang menunjukkan gejala stres adalah mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat-obatan, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, tertawa.
- c. Kognitif. Akibat stres yang bersifat kognitif dapat menyebabkan ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- d. Fisiologis. Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh, kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, tubuh panas dingin.
- e. Organisasi. Akibat yang bersifat organisasi meliputi angka absen tinggi, pergantian karyawan (*turn over*), produktivitas rendah, terasing dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Bagi organisasi, stres di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja, dan tingginya *turnover*. Stres di tempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian finansial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya (Saragih, 2010)

2.7 Gambaran Unit *Fire and Rescue* PT. YTL Jawa Timur

Secara umum proses kerja PT. YTL Jawa Timur yaitu dengan pembakaran batubara pada *boiler* untuk memanaskan air dan mengubah air tersebut menjadi uap yang sangat panas yang digunakan untuk menggerakkan turbin dan menghasilkan tenaga listrik dari kumparan medan magnet di generator.

Unit Fire and Rescue merupakan salah satu bagian di PT. YTL Jawa Timur dibawah kewenangan *Safety and Fire Services Section* yang bertugas menangani masalah terkait insiden-insiden yang terjadi pada saat kegiatan operasional di lapangan yang meliputi penanganan pada saat terjadi kebakaran, pertolongan pertama pada kecelakaan, juga memberikan *training* rutin mengenai *fire and rescue*. Anggotanya terdiri dari *Core Team*, *Fire Team*, *Fire Warden* dan paramedis. Pada saat terjadi insiden maka CCR (*Central Control Room*) akan menyiarkan kabar dan menghubungi *Fire and Rescue Team* untuk segera berkoordinasi dan melakukan *emergency response* pada tempat kejadian yang telah diinformasikan.

Apabila terjadi kecelakaan kerja, maka *Core Team* yang keseluruhannya berjumlah 10 orang akan bertugas sebagai komandan dalam sistem koordinasi pengamanan dan evakuasi dari awal proses hingga akhir. Kegiatan yang rutin dilakukan oleh *core team* selain memberikan materi *training* mengenai *fire and rescue* adalah patroli pada *plant area* untuk mengawasi dan mengontrol apabila ada kondisi yang tidak aman maupun perilaku yang tidak aman dari para pekerja kontraktor.

Fire team merupakan bagian dari unit *Fire and rescue* yang beranggotakan 35 orang yang dibagi dalam 5 shift kerja. *Fire team* dibentuk dari operator yang kesehariannya bekerja mengoperasikan mesin-mesin pada tiap area kerja, sehingga mereka memiliki pengetahuan yang lebih banyak apabila terjadi insiden pada *plant*.

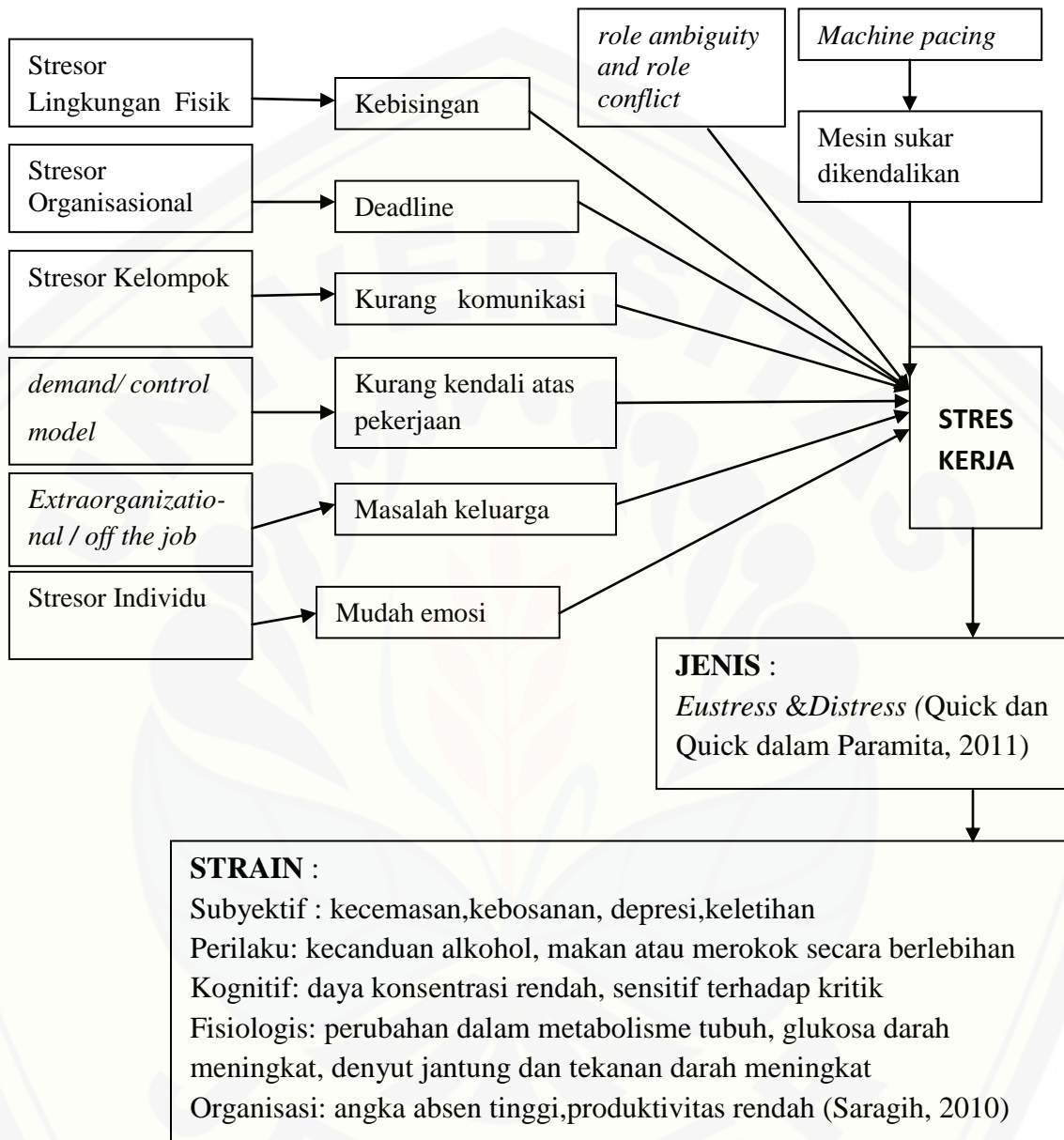
Resiko pekerjaan mereka cukup tinggi karena harus berhadapan langsung dengan faktor bahaya fisik misalnya seperti kebisingan, getaran, ketinggian, api, bahan kimia, dan faktor lainnya.

Fire warden dibentuk dari tenaga kerja yang beranggotakan 18 orang yang penempatannya dibagi menjadi 2 orang dalam tiap-tiap gedung. Tugasnya adalah untuk mengarahkan evakuasi ke *assembly point* pada saat terjadi insiden. Sedangkan paramedis terdiri dari 1 orang yang bertugas pada saat terjadi insiden, dalam kesehariannya paramedis bertugas di klinik PT. YTL Jawa Timur.

Selain itu sebagai pekerja pada sebuah perusahaan tentu juga mengalami berbagai interaksi dengan organisasi di tempat kerja. Banyak paparan sumber stres kerja terkait pekerjaan itu sendiri misalnya beban kerja, *deadline*, *shift* kerja, dinamika dalam berhubungan dengan rekan kerja serta faktor emosional dari dalam individu itu sendiri yang menjadikan stresor dalam pekerjaan sebagai anggota *Fire and Rescue* menjadi lebih kompleks.

Telah disebutkan pada bahasan sebelumnya bahwa bila stres kerja tidak segera diatasi maka akan menjadi masalah yang lebih serius dan menimbulkan berbagai dampak negatif yang merugikan misalnya meningkatnya angka kecelakaan kerja dan menurunnya angka produktivitas kerja. Agar pekerjaan sebagai anggota *Fire and Rescue* dapat dilakukan dengan optimal dan dapat merasa nyaman dalam bekerja maka diperlukan adanya program pengelolaan stres yang baik dan bermanfaat.

2.8 Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

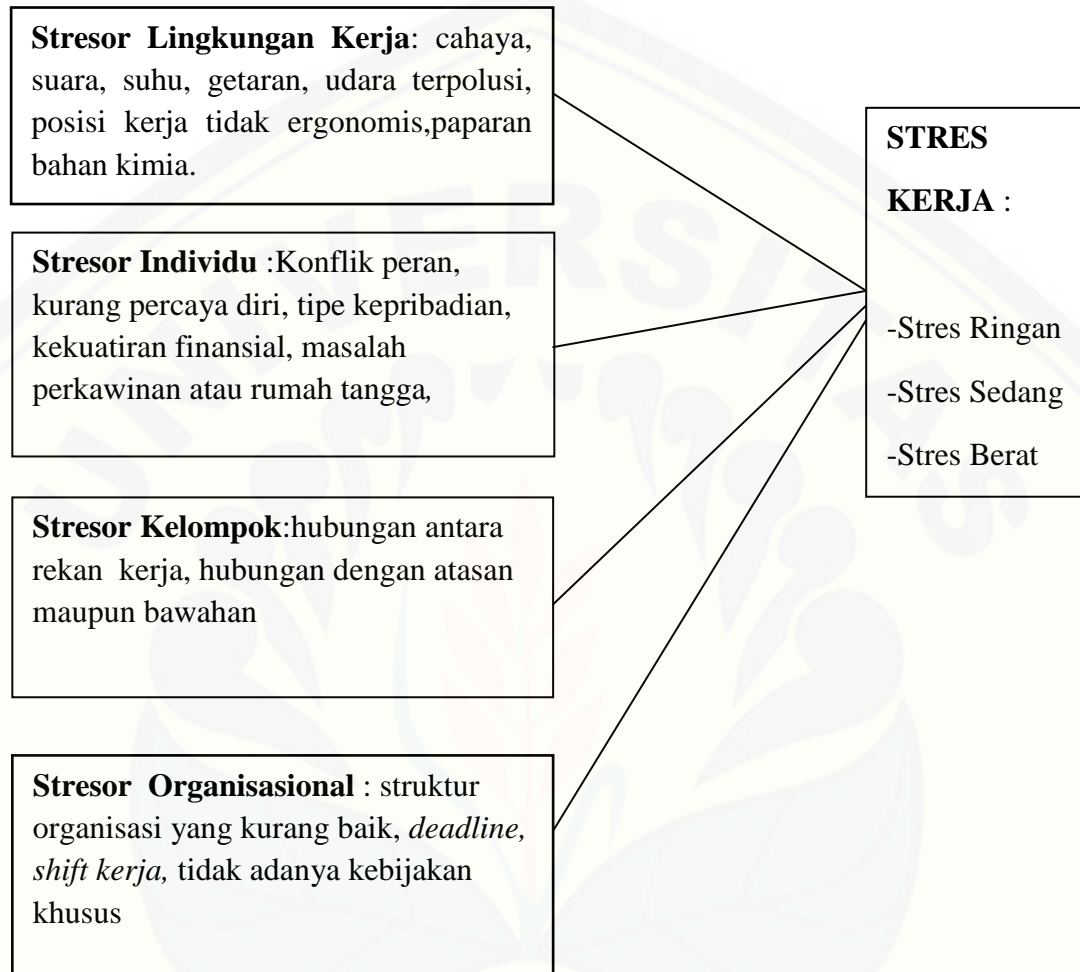
Penjelasan:

Penyebab stres atau stresor meliputi stresor lingkungan fisik, stresor individu, stresor organisasional, stresor kelompok, *role ambiguity/role conflict*, *machine pacing*, *off the job stressor* serta *demand/control model*. Stres kerja dapat dibagi

menjadi 2 jenis yaitu eustres dan distres. Eustres adalah stres yang bersifat positif, sedangkan distres adalah stres yang bersifat negatif (Quick dan Quick dalam Paramita,2011). Strain atau dampak yang ditimbulkan dari adanya stres, dalam hal ini adalah stres yang sifatnya negatif antara lain adalah gangguan terhadap subyektif, perilaku, kognitif, fisiologis, dan pada organisasi.



2.9 Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 Kerangka konseptual penelitian

Penjelasan:

Lingkup penelitian ini mencakup berbagai macam stresor yang dapat mengakibatkan stres kerja. Diantaranya adalah stresor lingkungan kerja, stresor individu, stresor kelompok, dan stresor organisasional. Stres kerja sendiri diklasifikasikan menjadi stres ringan, stres sedang dan stres berat.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, karena merupakan penelitian untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan dan secara objektif untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang (Notoatmodjo, 2010). Penelitian ini menggambarkan mengenai kondisi stres kerja yang dialami pekerja unit *Fire and Rescue* pada PT. YTL Jawa Timur.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian direncanakan di PT. YTL Jawa Timur, Paiton Probolinggo, Jawa Timur. Adapun waktu pelaksanaan penelitian adalah bulan Desember 2014.

3.3 Variabel dan Definisi Operasional

Variabel penelitian juga didefinisikan sebagai suatu atribut atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011).

Definisi operasional adalah uraian tentang batasan variabel yang dimaksud atau tentang apa yang diukur oleh variabel yang bersangkutan (Notoatmodjo, 2010). Berikut adalah definisi operasional pada tiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Variabel dan Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Kategori
1.	Stres Kerja	Merupakan suatu keadaan dimana faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan mempengaruhi keadaan psikologis atau fisiologis individu (anggota organisasi/karyawan)	Kuesioner	
a.	Stresor Lingkungan Kerja	Stresor yang terdiri dari faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik di tempat kerja misalnya: temperatur yang kurang nyaman, pencahayaan, kebisingan, getaran, posisi kerja yang tidak alami dan pajanan bahan kimia	Kuesioner	-Stres kerja ringan : 1-50 -Stres kerja sedang : 50-100
b.	Stresor Individu	Stresor yang berkaitan secara langsung dengan kepribadian dalam diri individu misalnya sifat yang emosional, kurang percaya diri dan mudah bosan	Kuesioner	-Stres kerja berat : >100 (Rettob,2008)
c.	Stresor Kelompok	Faktor penyebab stres yang berasal dari relasi dalam kelompok pada suatu pekerjaan misalnya hubungan rekan kerja yang kurang baik	Kuesioner	
d.	Stresor Organisasi	Faktor penyebab stres yang berhubungan dengan besarnya tuntutan yang ada di dalam pekerjaan misalnya beban kerja, pemberian <i>deadline</i> dan struktur organisasi	Kuesioner	

3.4 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang akan diteliti (Notoatmodjo, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota unit *Fire and Rescue* yang berjumlah 64 orang.

3.5 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang digunakan peneliti untuk membantu peneliti memperoleh data yang dibutuhkan (Arikunto, 2010). Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengkategorikan tingkatan stres kerja melalui 40 butir pertanyaan dan skala 0-3. Dengan klasifikasi penilaian akhir stres kerja yakni ringan, sedang dan berat.

Terdapat batasan pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini karena merupakan kuesioner adaptasi dari kuesioner penelitian sebelumnya yang telah dilakukan uji validasi oleh Rettob (2008) mengenai identifikasi faktor-faktor penyebab stres terhadap stres mahasiswa yang menempuh ujian skripsi di Universitas Katolik Soegidjpranata Semarang

b. Alat tulis

Untuk mengisi kuesioner selama penelitian

c. Alat bantu dokumentasi

Untuk mendokumentasikan hasil pengamatan dalam bentuk gambar

3.6.1 Teknik Pengolahan Data

Sebelum data di sajikan maka untuk mempermudah analisis dilakukan beberapa hal sebagai berikut:

a. *Editing*/memeriksa

Secara umum editing adalah merupakan kegiatan untuk pengecekan dan perbaikan isian formulir atau kuesioner.

b. *Coding*/memberi tanda kode

Setelah kuesioner diedit atau disunting selanjutnya dilakukan pengkodean atau *coding* untuk mengubah data berbentuk kalimat menjadi bilangan. Misalnya tidak pernah = 0, terkadang = 1, sering = 2, selalu=3.

c. *Entry Data*

Entry Data adalah memasukkan data yang telah diperoleh dengan menggunakan program komputer.

3.7 Teknik Penyajian dan Analisis Data

3.7.1 Teknik Penyajian Data

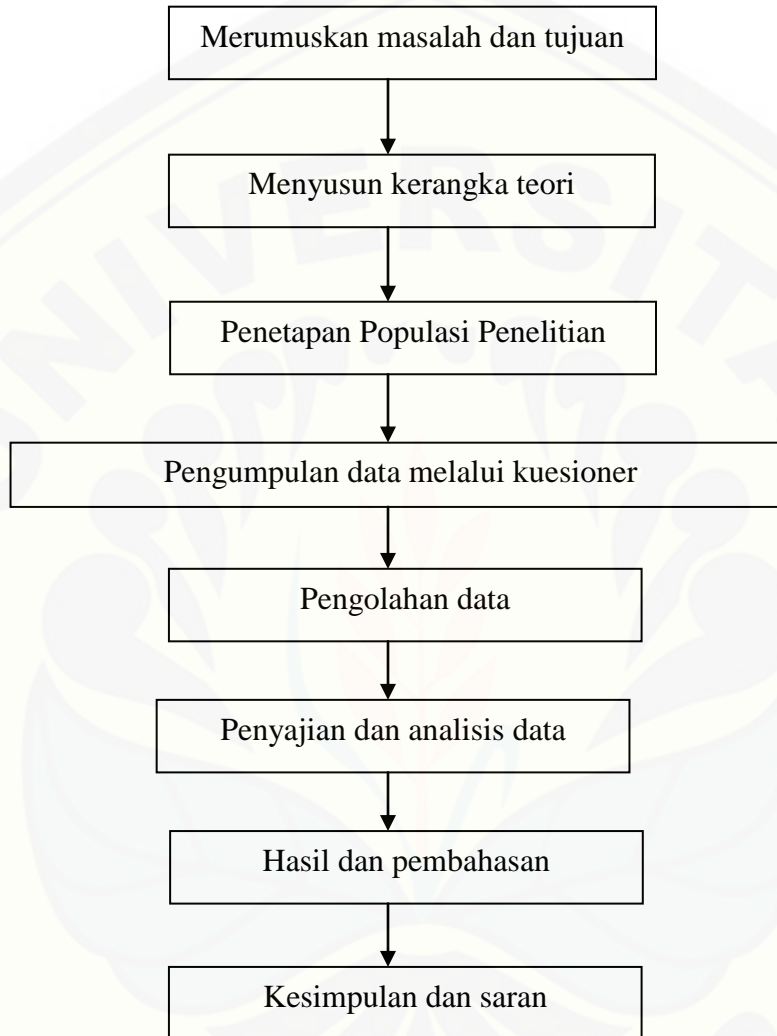
Teknik penyajian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk tabel dan dalam bentuk teks yang merupakan hasil perolehan data dari kuesioner untuk ditarik kesimpulannya sehingga dapat menggambarkan hasil penelitian.

3.7.2 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2009), statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yakni kuesioner, dokumen resmi, foto dan sebagainya.

3.8 Alur Penelitian

Alur pada penelitian ini meliputi:



Gambar 3.1 Alur Penelitian

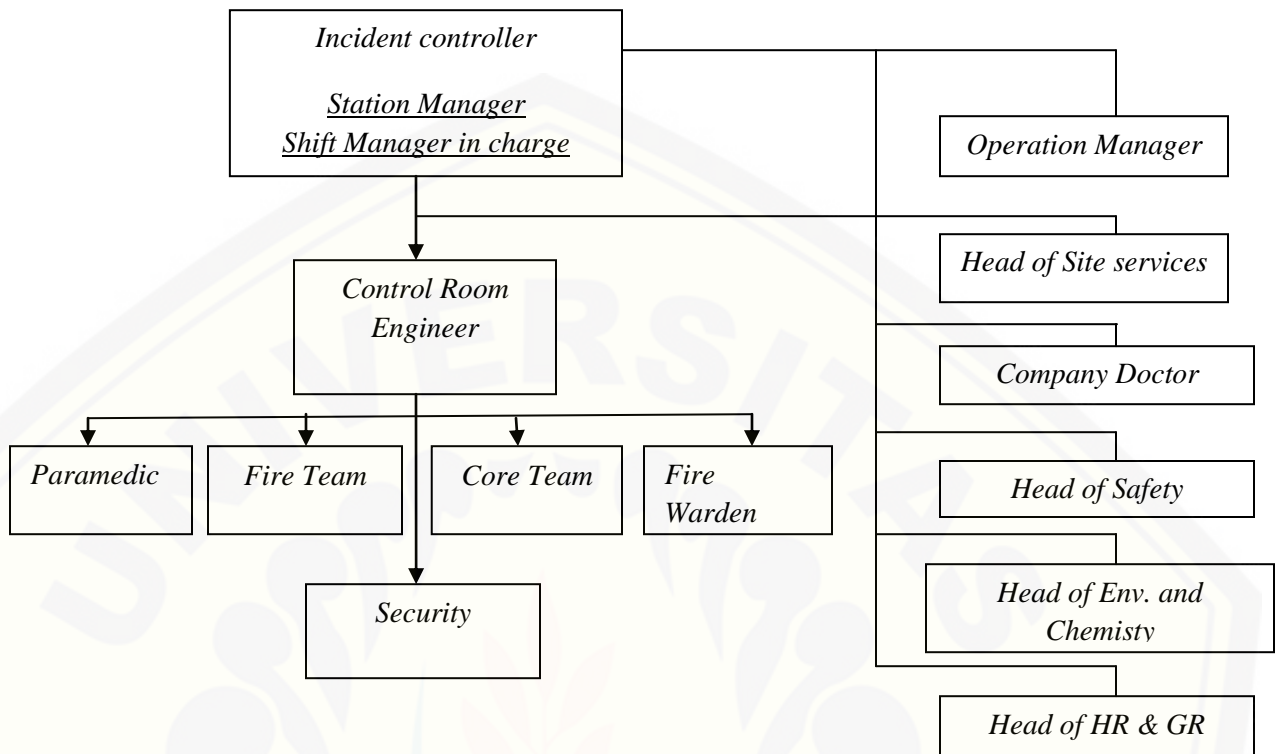
BAB 4. HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Unit *Fire and Rescue*

PT. YTL Jawa Timur merupakan salah satu perusahaan pembangkit energi listrik melalui tenaga uap yang berada pada PLTU Paiton Unit Pembangkit 5 & 6. PT. YTL Jawa Timur juga menyediakan pengarah teknik untuk proyek - proyek pembangkitan daya di Malaysia dan daerah Asia. Seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat akan jasa penerangan, maka PT. YTL Jawa Timur berusaha untuk meningkatkan mutu pelayanan bagi masyarakat dengan tetap melakukan aktivitas – aktivitas dalam proses produksi daya listrik yang untuk selanjutnya akan disuplai kepada PLN sebagai distributor listrik di Indonesia wilayah Jawa dan Bali.

Secara umum proses kerja PT. YTL Jawa Timur yaitu dengan pembakaran batubara pada boiler untuk memanaskan air dan mengubah air tersebut menjadi uap yang sangat panas yang digunakan untuk menggerakkan turbin dan menghasilkan tenaga listrik dari kumparan medan magnet di generator.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 186 Tahun 1999 tentang Unit Penanggulangan Kebakaran di tempat kerja, maka pada tanggal 15 April 2013 dibentuklah Unit *Fire and Rescue* di PT. YTL Jawa Timur sebagai suatu bagian dalam *Emergency Response Team* yang terdiri dari *Fire Team*, *Core Team*, *Fire Warden* dan paramedis yang berjumlah 64 orang. *Unit Fire and Rescue* merupakan salah satu bagian di PT. YTL Jawa Timur yang bertugas menangani masalah terkait insiden-insiden yang terjadi pada saat kegiatan operasional di lapangan yang meliputi penanganan pada saat terjadi kebakaran, pertolongan pertama pada kecelakaan, juga memberikan *training* rutin mengenai *fire and rescue*. Berikut adalah struktur organisasional Unit Fire and Rescue dalam ERT PT. YTL Jawa Timur



Gambar 4.1 Struktur Organisasi fire and rescue dalam Emergency Response Team

Batasan-batasan yang menjadi kelemahan pada penelitian ini adalah mengenai waktu dalam proses pengambilan data yang hanya dilakukan selama kurun waktu satu bulan, yang dalam hal ini belum bisa mencakup keseluruhan gambaran penyebab terjadinya stres kerja. Sumber stres kerja yang dialami seseorang dapat terjadi di luar waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Hal lain yang membatasi penelitian ini adalah mengenai ketepatan dan kestabilan emosional responden dalam menjawab butir pertanyaan pada kuesioner.

a. Alur Kerja

Tugas *Core Team* pada unit *Fire and Rescue* adalah sebagai komandan dalam sistem koordinasi pengamanan dan evakuasi dari awal proses hingga akhir. Kegiatan yang rutin dilakukan oleh *core team* selain memberikan *training* setiap dua kali dalam seminggu mengenai *fire and rescue*, adalah berpatroli pada *plant area* untuk

mengawasi dan mengontrol apabila ada kondisi yang tidak aman maupun perilaku yang tidak aman dari para pekerja kontraktor. *Core team* juga bertugas menyusun laporan pertanggungjawaban setelah melakukan kegiatan *training*. Pada *Core Team* terdapat pembagian *shift* kerja yang terdiri dari 5 *shift*, dimana tiap *shift* diisi oleh 2 personel dengan waktu bekerja selama 8 jam per hari. Namun saat melakukan kegiatan *training* rutin mengenai *Fire and Rescue* setiap hari Senin, terdapat dua *shift* pada pagi hari dengan maksud meringankan beban kerja dengan pembagian tugas dalam kelompok.

Fire team merupakan bagian dari unit *Fire and rescue* yang beranggotakan 35 orang yang dibagi dalam 5 *shift* kerja. *Fire team* dibentuk dari operator yang kesehariannya bekerja mengoperasikan mesin-mesin pada tiap area kerja, sehingga mereka memiliki pengetahuan yang lebih banyak apabila terjadi insiden pada *plant*. *Fire team* dilatih secara khusus melalui *training* yang diberikan oleh *Core Team* setiap hari Senin pagi. *Rolling* kerja pada *Fire Team* dibagi menjadi 5 *shift* dimana tiap *shift* diisi oleh 7 orang dengan waktu bekerja adalah 8 jam per hari. Dalam hal ini juga diberlakukan adanya *shift* malam bagi *core team* dan *fire team*, dimana dalam pekerjaannya dituntut harus tetap waspada dan lebih berhati-hati saat melakukan rutinitas, namun pada hasil penelitian tidak terdapat sumber stres yang mengarah pada pembagian *shift* yang diterima oleh anggota *fire team* maupun *core team*.

Fire warden dibentuk dari tenaga kerja tetap yang berjumlah 18 orang yang penempatannya dibagi menjadi 2 orang dalam tiap-tiap gedung. Tugasnya adalah untuk mengarahkan evakuasi ke *assembly point* yang telah ditentukan apabila terjadi insiden. Sedangkan paramedis terdiri dari 1 orang perawat yang bertugas pada saat terjadi insiden, dalam kesehariannya paramedis bertugas di klinik PT. YTL Jawa Timur.

b. Sumber-sumber stres

Personil *Fire Team* dan *Core Team* cenderung melakukan pekerjaan di area terbuka sedangkan *Fire Warden* dan paramedis lebih banyak bekerja di dalam ruangan kerja yang tertutup. Sehingga sumber stres yang mempengaruhi juga

berbeda-beda. Sumber stres yang sering mempengaruhi pekerja lapangan seperti *Core team* dan *Fire team* cenderung mengarah pada stres fisik lingkungan kerja, dapat berupa kebisingan dari mesin yang sedang beroperasi, debu dari pengolahan batubara, asap kendaraan bermotor, serta temperatur tempat kerja yang berlebihan. Sedangkan sumber stres bagi seseorang yang bekerja di dalam ruangan dapat berupa tekanan dari pemberian tugas atau *deadline*, permasalahan mengenai kebijakan yang terdapat dalam lingkup organisasional serta adanya konflik dengan rekan kerja.

4.2 Karakteristik Umum Responden

Dari 64 responden (total populasi) yang telah mengisi kuesioner, 14 orang tidak mengisi kuesioner dengan lengkap karena tidak menyertakan identitas sehingga total responden yang ikut serta dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 (78,1%) orang.

Tabel 4.1. Distribusi Menurut Karakteristik Responden anggota Unit *Fire and Rescue*

NO.	Variabel	N	%
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	50	100%
	Perempuan	0	0
2.	Usia		
	23 - 40	35	70%
	>40	15	30%

Dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa seluruh responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Mayoritas usia responden adalah antara 23-40 tahun.

4.3 Gambaran Penyebab Stres Kerja pada Anggota *Fire and Rescue* PT. YTL Jawa Timur

Penyebab stres yang mempengaruhi stres kerja pada anggota unit *Fire and Rescue* bervariasi antara stresor lingkungan kerja, stresor individu, stresor kelompok dan stresor organisasional. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Menurut Faktor Penyebab Stres anggota Unit *Fire and Rescue*

NO.	STRESOR	N	%
1.	Lingkungan Kerja	34	68 %
2.	Individu	3	6 %
3.	Kelompok	0	0
4.	Organisasional	13	26 %
TOTAL		50	100 %

Sumber: Data Primer terolah 2014

Berdasarkan data pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa stresor lingkungan kerja dialami oleh mayoritas pekerja Unit *Fire and Rescue* PT YTL Jawa Timur atau sebesar 68% pekerja karena terdapat rasa kurang nyaman terkait dengan faktor fisik misalnya kualitas udara tempat bekerja, suhu, getaran, pencahayaan, kebisingan, posisi kerja, kontak dengan bahan kimia.

Personil *Fire and Rescue* yang bekerja di lapangan memiliki potensi paparan stresor lingkungan fisik yang lebih tinggi daripada personil yang memiliki rutinitas pekerjaan di dalam ruangan. Faktor lingkungan kerja seperti kualitas udara yang terpolusi karena paparan partikel debu (*fly ash dan bottom ash*) akan cenderung dialami oleh responden yang bekerja di area peleburan batu bara, namun pada kenyataan yang diperoleh di lapangan didapati bahwa dalam area kerja tersebut telah diberi kebijakan berupa penggunaan APD. Penyebab stres lain yaitu kebisingan yang mengganggu, akan cenderung dialami oleh pekerja yang bertugas sebagai operator mesin seperti *Fire Team*. Terlalu sering mendapat pajanan getaran pada saat bekerja juga mampu memberi kontribusi pada terjadinya stres kerja. Faktor penyebab stres lain seperti posisi kerja yang tidak alami dapat menimbulkan keluhan muskuloskeletal karena terlalu lama membungkuk, terlalu sering mendongak ke atas, serta posisi duduk yang kurang ergonomis.

Sumber stres dari faktor pencahayaan dapat terjadi apabila kondisi pencahayaan terlalu gelap atau terlalu terang. Penerangan yang memadai akan memberikan pandangan yang lebih baik dan keadaan lingkungan yang nyaman.

Sebaliknya apabila kondisi penerangan buruk maka dapat menimbulkan keluhan seperti kelelahan pada mata, sakit kepala dan berkurangnya efisiensi kerja. Pengendalian terhadap pencahayaan yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan pemasangan alat penerangan buatan yang telah disesuaikan pada tempat kerja. Suhu ruangan yang terlalu panas dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Suhu udara yang dianggap nyaman bagi orang Indonesia pada umumnya adalah 24° C hingga 26°C. Pengendalian yang telah dilakukan terhadap sumber stres faktor suhu udara dan iklim di tempat kerja adalah dengan pemasangan *air conditioning system* dan memasang *area heat stress monitor* untuk memantau paparan suhu yang panas bagi individu di tempat kerja.

Pekerjaan yang menggunakan alat-alat yang bergetar secara terus menerus dengan frekuensi yang tinggi akan menimbulkan keluhan pada persendian. Alat-alat yang mengakibatkan getaran pada lengan atau tangan anggota *Fire and Rescue* terdapat pada peralatan yang menggunakan mesin, seperti *fork lift*, kemudi truk, dan selama bekerja dengan alat tersebut kadang kala getarannya tidak serupa. Oleh karena itu getaran merupakan salah satu sumber stres di lingkungan kerja.

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki yang didengar sebagai suatu rangsangan pada telinga. Nilai Ambang Batas kebisingan ditetapkan sebesar 85dBA. Pengaruh faktor kebisingan terhadap stres kerja dapat terjadi karena kebisingan merupakan hal yang mengganggu perhatian, sehingga tenaga kerja yang melakukan pengamatan dan pengawasan proses produksi dapat membuat kesalahan akibat terganggunya konsentrasi. Selain itu kebisingan juga dapat menimbulkan gangguan komunikasi. Gangguan komunikasi dalam pembicaraan akan didapat karena pembicaraan harus dilakukan dengan berteriak. Hal ini dapat menyebabkan terganggunya pekerjaan bahkan menimbulkan kesalahpahaman. Pengendalian potensi bahaya kebisingan yang telah dilakukan di PT. YTL Jawa Timur adalah dengan menyusun *noise mapping* agar pekerja dapat mengetahui nilai kebisingan di area

kerja. Pekerja yang berada pada area kebisingan diatas 85 dBA diwajibkan untuk menggunakan APD.

Kontak dengan bahan kimia dapat menjadi salah satu sumber stres lingkungan kerja bagi anggota unit *Fire and Rescue* yang bekerja pada laboratorium WWTP karena dalam penanganan bahan kimia yang dilakukan dalam industri akan tetap terjadi pelepasan bahan kimia berbahaya ke dalam lingkungan kerja, sehingga tenaga kerja akan tetap terpapar. Pekerja yang berada di daerah yang mengandung paparan bahan kimia, diberikan kebijakan khusus berupa himbauan menggunakan APD agar terhindar dari kontak langsung, serta larangan untuk menggunakan alas kaki apabila sedang berada di daerah yang sudah disterilkan. Contoh bahan kimia pada kegiatan operasional pada umumnya adalah ammonia (NH₃), *chlorine*, dan asam sulfur dioksida (SO₂).

Sebanyak 26% pekerja Unit *Fire and Rescue* mengalami stres kerja karena didominasi faktor organisasional, diantaranya meliputi perasaan kurang nyaman dengan kapasitas pekerjaan bila diberikan melebihi kemampuan kerja, pemberian jaminan kesehatan bila diberikan dengan terbatas, serta sarana dan prasarana dalam pekerjaan bilamana berada dalam proses perbaikan dan berada pada masa pemesanan. Pada perihal pemberian jaminan kesehatan, PT. YTL Jawa Timur telah melakukan penyediaan fasilitas klinik bagi karyawan perusahaan beserta keluarga meliputi konsultasi medis, pengobatan, dan imunisasi. *Shift* kerja tidak menjadi sumber stres dalam stresor organisasional karena *rolling* kerja dianggap sudah teratur, di samping itu tidak semua anggota *Fire and Rescue* memiliki *rolling* dan mereka merupakan tenaga kerja tetap.

Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stres apabila banyaknya tugas tersebut tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan. Jika banyaknya tugas tidak disertai dengan kemampuan dan waktu yang memadai, maka akan cenderung menjadi penyebab munculnya stres kerja.

Stresor individu yang dialami oleh sebagian pekerja Unit *Fire and Rescue* (6%) ditimbulkan karena perasaan mudah lelah dan rasa kurang percaya diri terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan.. Kelelahan kerja merupakan permasalahan yang umum yang sering dijumpai pada tenaga kerja. Kelelahan dapat berpengaruh pada kesehatan pekerja dan pada produktivitas kerja. Secara keseluruhan stresor individu dapat pengaruhi oleh tipe kepribadian. Sebab respon dan tanggapan seseorang terhadap stres tergantung dari cara pandang atau persepsi masing-masing individu

Sedangkan stresor kelompok tidak menjadi salah satu penyebab utama adanya stres kerja karena terdapat hubungan yang harmonis antara rekan kerja maupun atasan, sehingga tiap pekerja mampu menyesuaikan diri dengan baik dalam kelompoknya. Menurut hasil penelitian yang telah didapatkan melalui butir pertanyaan, stresor kelompok yang mempengaruhi adalah karena permasalahan komunikasi dan perbedaan pendapat. Hal ini wajar dialami dalam suatu interaksi sosial namun tergantung cara individu menanggapi dan menyelesaikan masalah tersebut.

4.4 Gambaran Umum Stres Kerja pada Anggota Unit Fire and Rescue PT. YTL Jawa Timur

Stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Menurut Smith dalam Wijono (2010), konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut pandang yaitu hasil dari keadaan tempat kerja, hasil dari dua faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi, stres kerja yang terjadi karena faktor beban kerja, stres kerja yang terjadi akibat waktu kerja yang berlebihan, faktor tanggung jawab kerja, serta yang terakhir karena adanya tantangan yang muncul dari tugas-tugas.

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan kategori stres kerja sebagai berikut:

Tabel 4.3. Distribusi Menurut Kategori Stres Kerja

NO.	Kategori Stres Kerja	N	%
1.	Stres Ringan	47	94 %
2.	Stres Sedang	3	6 %
3.	Stres Berat	0	0
TOTAL		50	100 %

Sumber: Data Primer terolah 2014

Secara deskriptif tingkat stres ringan yang dialami mayoritas pekerja unit Fire and Rescue (94%) dimungkinkan karena adanya situasi tidak nyaman yang sifat paparannya berlangsung selama beberapa menit atau jam. Penyebabnya dapat dari paparan debu, kebisingan, maupun kondisi emosional seseorang. Stres ringan dapat ditangani apabila terkelola dengan baik, supaya tidak menimbulkan dampak yang negatif terhadap kinerja dan kesehatan.

Sedangkan pekerja Unit *Fire and Rescue* yang mengalami tingkat stres sedang (6%) atau sebanyak 3 orang. Tingkat stres sedang bersifat lebih lama, biasanya berlangsung selama beberapa jam hingga beberapa hari sehingga individu yang bersangkutan merasakan gangguan dalam bekerja. Banyak faktor penyebab stres yang dapat berkaitan dengan tingkat stres sedang. Misalnya dari faktor lingkungan fisik di tempat kerja, dari faktor organisasi, serta faktor individu. Tingkat stres sedang yang dialami 6% anggota Unit *Fire and Rescue* paling banyak dipengaruhi oleh stresor lingkungan kerja. Stres kerja dalam hal ini perlu segera ditindaklanjuti agar resiko tidak menjadi lebih berat dikemudian hari. Karena semakin sering dan makin lama situasi stres, maka makin tinggi resiko kesehatan yang ditimbulkan (Potter & Perry, dalam Martina, 2012).

Berdasarkan analisis data maka dapat diperoleh gambaran stres kerja sesuai dengan hasil penelitian. Variasi dalam faktor penyebab stres yang terjadi, dikarenakan sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal, dan stresor yang mempengaruhi berbeda-beda bagi tiap individu. Pada penelitian ini stresor lebih dominan dari faktor intrinsik pekerjaan.

Batasan pada proses terjadinya stres kerja dalam hal ini juga dapat dipengaruhi oleh proses adaptasi yang dilakukan oleh responden karena organisasi yang baru terbentuk selama beberapa tahun. Hal yang perlu diperhatikan lagi adalah mengenai kestabilan emosional pada diri responden saat mengisi jawaban lembar kuesioner dan waktu dalam pengambilan data penelitian.

Dampak stres kerja dapat berpengaruh pada organisasi dan individu. Bagi organisasi, stres di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja, dan tingginya *turnover*. Stres di tempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian finansial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya (Saragih, 2010).

Stres kerja yang dialami oleh seseorang selanjutnya juga dapat menimbulkan gangguan kognitif dan fisiologis. Gangguan yang bersifat kognitif dapat menyebabkan ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, dan menjadi sangat sensitif terhadap kritik. Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh, kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, tubuh panas dingin (Gibson, dalam Septianto 2010).

Dampak stres kerja yang terjadi tidak hanya berpengaruh kepada perusahaan dan individu tetapi secara tidak langsung berimbas juga pada orang lain di dekat subjek tersebut. Suasana hati yang buruk dapat mengakibatkan seseorang mengalami gangguan emosi sehingga hubungan dengan orang lain menjadi kurang harmonis.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada anggota Unit *Fire and Rescue* maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Penyebab stres kerja yang dialami oleh anggota Unit *Fire and Rescue* terdiri dari stresor lingkungan kerja, stresor organisasional, dan stresor individu.
- b. Tingkat stres kerja yang dialami oleh sebagian besar anggota Unit *Fire and Rescue* adalah stres ringan, dan sebagian kecil mengalami stres sedang. Tingkat stres dapat bervariasi karena terdapat perbedaan kondisi lingkungan kerja pada tiap personal sehingga intensitas stresor yang mempengaruhi juga berbeda-beda.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diberikan saran sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kinerja serta sebagai petunjuk dalam penelitian selanjutnya, bagi individu yang mengalami stres antara lain:

- a. Melakukan adaptasi terhadap lingkungan kerja yang dirasakan menimbulkan stres agar tetap dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan dengan meningkatkan motivasi kerja terhadap diri sendiri
- b. Agar mempertahankan aktivitas yang kreatif di luar pekerjaan, misalnya berolahraga atau berekreasi dan turut serta dalam kegiatan keagamaan
- c. Bagi individu yang mengalami tingkat stres sedang disarankan agar melakukan tindakan positif dan konstruktif dalam mengatasi sumber stres, misalnya dengan tidak merokok berlebihan dan segera mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan sehingga stres tidak berlanjut pada tahap yang lebih serius.

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi perusahaan adalah:

- a. Perusahaan perlu tetap mempertahankan program olah raga bagi para karyawan, yang selama ini dilakukan untuk pengelolaan dan penanggulangan stres
- b. Mempertahankan dan memelihara hubungan kerja yang baik dalam kelompok di tempat kerja melalui forum-forum komunikasi, P2K3 dan *Safety Working Group*

Saran yang dapat diberikan bagi peneliti selanjutnya:

- a. Agar hasil penelitian ini dijadikan sebagai pedoman dasar maupun referensi dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih bervariasi guna pengembangan hasil penelitian selanjutnya
- b. Agar lebih memperhatikan adanya batasan dalam penelitian ini sehingga dapat mengembangkan hasil bagi penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rianeka Cipta
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rianeka Cipta
- Bungin, B. 2010. *Meodologi penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosia lainnya*. Jakarta: Kencana Prenama Media Group
- Dhania, Dhini R. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kpuasan Kerja (Studi Medical Representatif di Kota Kudus)*. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus Vol 01, No.1. Thn. 2010
- Haruyama,S. 2011. *The Miracle of Endorphin*. Bandung : Qanita
- Kurniawati, Diesty Eka. 2009. *Tinjauan Persepsi Bahaya Psikososial Kerja Pada Pekerja Bagian Direct Service PT. Trakindo Utama Cabang Jakarta Tahun 2009*. Depok: Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia.
- Mariskha, Z. 2011. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal di Kota Palembang*. Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya
- Martina, A. 2012. *Gambaran Tingkatan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru dr. Moehammad Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor*. Depok: *Skripsi* Universitas Indonesia.
- Moleong, 2010. *Metodologi Peneliian Kualitatif* Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

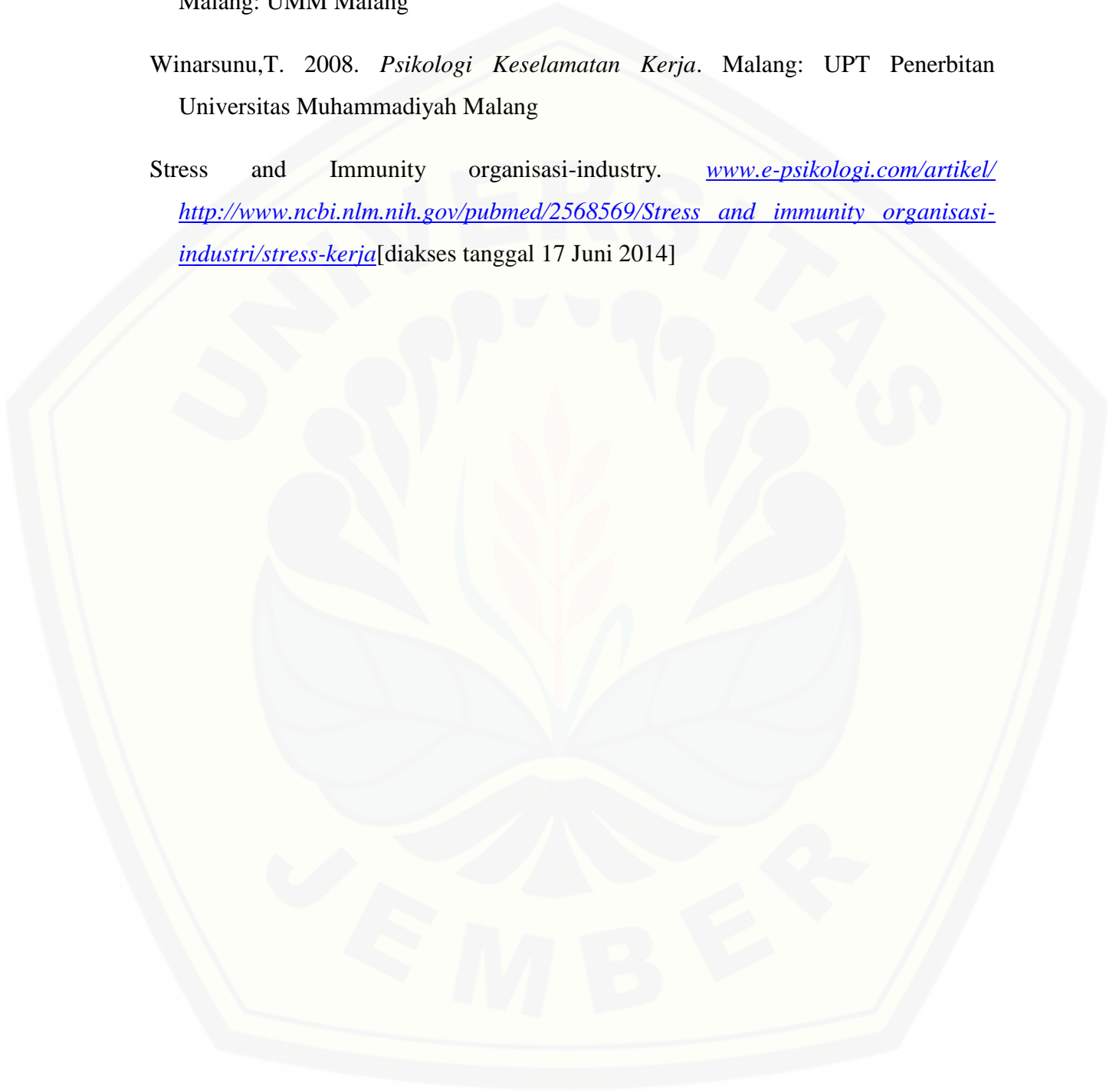
- Mulastin.2011. *Hubungan Stres dengan Siklus Menstruasi pada Wanita Pekerja di Desa Pelemkerep Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara*. Jepara: Jurnal Akbid Al Hikmah
- Nindra, Florentinus A. 2010. Hubungan Antara Stres Kerja dan Andropause pada Pria Lanjut Usia di Kabupaten Temanggung. Surakarta: *Skripsi* Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rianeka Cipta
- Paramitha, Patricia. 2011. Analisis Burnout, Budaya Organisasi dan Human Relation Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Hotel Candi Baru Semarang). Semarang: *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Panadaran Semarang
- Permaitiyas, Eingrit. 2013. *Stres Kerja dan Strategi Coping Karyawan Frontliner (Teller) Bank*. Malang :Jurnal Online Psikologi Vol. 01 No. 01, Thn. 2013 <http://ejournal.umm.ac.id> [diakses tanggal 9 September 2014]
- Rettob, Halley C. 2008. Identifikasi Faktor-Faktor Penyebab Stres Terhadap Stres Mahasiswa yang Sedang Menempuh Skripsi di Universitas Katolik Soegijapranata : Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang. Semarang: *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata
- Rini F. Jacinta. 2002. *Stres Kerja*. <http://www.baliusada.com> [diakses tanggal 15 April 2014]

- Riniwati, Harsuko . 2011. *Mendongkrak motivasi dan kinerja*. Malang: Universitas brawijaya press(ub press)
- Saina, Nur. 2013. *Konflik, Stres Kerja, daan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate*. Manado: Jurnal Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado
- Saragih, E.H. 2010 “*Manajemen stress di tempat kerja*”. <http://ppm-manajemen.ac.id/manajemen-stress-di-tempat-kerja>. [Diakses pada tanggal 3 Mei 2014]
- Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Sugiono, 2009.*Metodologo Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy H. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi , Stres Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Karya Putra di Surabaya*. Surabaya: Jurnal Pascasarjana UNTAG Surabaya
- Suyanto, B. 2005.*Metodologi Penelitian Sosial: berbagai alternative pendekatan*. Jakarta: Prenada Media
- Tunjungsari, P. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia, Vol. 1 No. 1:1-14.
- Wijono, S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Winarsunu, T. 2009. *Statistik dalam Psikologi Pendidikan*(Cetakan Keempat).
Malang: UMM Malang

Winarsunu,T. 2008. *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang: UPT Penerbitan
Universitas Muhammadiyah Malang

Stress and Immunity organisasi-industry. [www.e-psikologi.com/artikel/
http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/2568569/Stress and immunity organisasi-
industri/stress-kerja](http://www.e-psikologi.com/artikel/http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/2568569/Stress_and_immunity_organisasi-industri/stress-kerja)[diakses tanggal 17 Juni 2014]



LAMPIRAN A. Permohonan Ijin Penelitian

 KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jalan Kalimantan 37 Kampus Tegal Boto JEMBER (68121)
Telepon ☎ (0331) 337878, 322995, 322996, Fax ✉ (0331) 322995
Laman : www.unej.ac.id/www.fkm-unej.ac.id

Nomor : **3680** / UN25.1.12 / SP / 2014 03 Desember 2014
Lampiran : 1 (satu) bendel
Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. General Manajer PT. YTL Jawa Timur
PLTU Paiton Unit 5 & 6
Jalan Raya Surabaya - Situbondo KM 141
Paiton - Probolinggo 67291
Jawa Timur

Dalam rangka menyelesaikan penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember, maka kami mohon ijin bagi mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini, untuk melaksanakan penelitian :

N a m a : Nuri Hutami
NIM : 092110101090

Judul penelitian : Gambaran Stres Kerja Pada Anggota Unit *Fire And Rescue* PT. YTL Jawa Timur Unit Pembangkit 5 & 6 PLTU Paiton Probolinggo Jawa Timur

Tempat penelitian : PT. YTL Jawa Timur Unit Pembangkit 5 & 6 PLTU Paiton

Lama penelitian : Desember – Januari 2014

Untuk melengkapi penelitian tersebut kami lampirkan proposal skripsi.
Atas perhatian dan perkenannya kami sampaikan terima kasih.


A/12/2014

Pembantu Dekan
Bidang Akademik

Abu Khoiri, S. KM., M. Kes
NIP. 197903052005011002

LAMPIRAN B. Surat Keterangan Penelitian

**PT. YTL Jawa Timur**

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
CERTIFICATE OF RESEARCH PROGRAMME

Kami yang bertanda tangan dibawah ini :
We, the undersigned:

Nama : Herdian Zulkarnain
Name

Jabatan : Section Head of Human Resource
Position

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :
Hereby certify that:

Nama / NIM : Nuri Hutami / 092110101090
Name / ID No.

Institusi : University of Jember
Institution

Jurusan : Public Health
Major

Telah menjalani penelitian di PT. YTL Jawa Timur, di :
Has completed Research programme at PT. YTL Jawa Timur, at:

Departemen : Operation
Department

Seksi : Safety & Fire Services
Section

Lama PKL : December 18th 2014 – January 13th 2015
Period

Demikian surat keterangan penelitian ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.
This certificate of Research programme to be used properly.

Paiton, January 13th 2015
Yours sincerely,


Herdian Zulkarnain
Section Head of Human Resource


Intertek
Rgn No. : 5106648
OHSAS 18001:2007 Certified


MOODY
INTERNATIONAL
OHSAS 18001
Rgn No. : 5106648
OHSAS 18001:2007 Certified


Jl. Raya Surabaya –
Situbondo KM. 141,
PO. Box 36,
Paiton 67291,
Probolinggo, East Java,
Indonesia
Telp. 62 335 773100
Fax. 62 335 773161

Lampiran C. Lembar Persetujuan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jl. Kalimantan I/93 Kampus Tegal Boto Telp. (0331)337878
Fax (0331) 322995, Jember 68121

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Usia :

Bersedia menjadi responden dan secara sukarela untuk ikut serta dalam penelitian yang berjudul **“Gambaran Stres Kerja pada Anggota Unit *Fire and Rescue* PT. YTL Jawa Timur Unit Pembangkit 5 & 6 PLTU Paiton Probolinggo Jawa Timur”**.

Prosedur penelitian ini tidak akan memberikan dampak apapun pada responden. Saya telah diberikan penjelasan mengenai hal tersebut dan saya telah diberikan kesempatan untuk bertanya mengenai hal-hal yang belum dimengerti dan telah mendapatkan jawaban yang jelas dan benar.

Dengan ini saya menyatakan secara sukarela untuk ikut sebagai subjek dalam penelitian ini.

Paiton, Desember 2014

Informan

Lampiran D. Lembar kuesioner



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER**

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jl. Kalimantan I/93 Kampus Tegal Boto Telp. (0331) 337878

Fax (0331) 322995, Jember 68121

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilih “Tidak Pernah” jika anda tidak mengalami perasaan atau kondisi tersebut
2. Pilih “Kadang-kadang” jika anda mengalami perasaan atau kondisi tersebut hampir tidak pernah (satu atau dua hari saja dalam seminggu)
3. Pilih “Sering” jika mengalami perasaan atau kondisi tersebut hampir setiap hari (dalam setiap hari ada satu atau dua hari tidak merasakannya)
4. Pilih “Selalu” jika setiap hari Anda mengalami perasaan atau kondisi tersebut

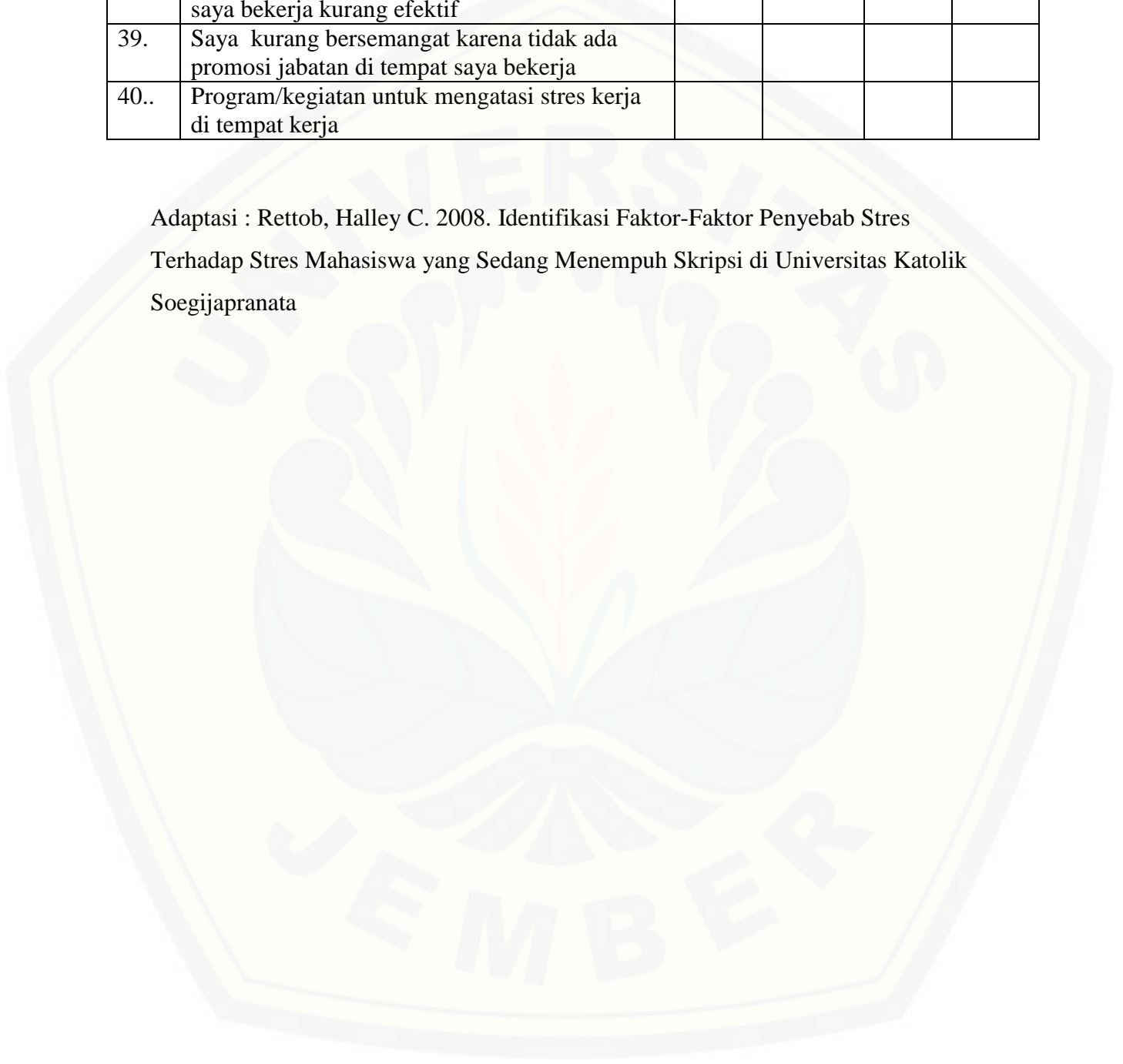
NO.	PERNYATAAN	SKALA			
		Tidak pernah	Kadang-kadang	Sering	Selalu
Stresor Lingkungan Kerja					
1.	Saya merasa kurang nyaman dengan kualitas udara yang ada di sekitar tempat kerja saya				
2.	Saya terganggu apabila kondisi tempat kerja saya bising				
3.	Saya merasa terganggu apabila suhu tempat kerja saya terlalu panas				
4.	Saya merasa gelisah pada saat bekerja karena kondisi penerangan yang berlebihan				
5.	Saya kurang nyaman bekerja di tempat yang mengandung pajanan getaran misalnya <i>boiler, turbine</i> unit 5 & 6, dan <i>crusher</i>				

NO	PERNYATAAN	Tidak pernah	Kadang-kadang	Sering	Selalu
6.	Saya merasa gugup saat memadamkan api				
7.	Saya merasa gugup dalam bekerja saat harus menangani bahan kimia misalnya ammonia				
8.	Saya merasa kurang nyaman bila bekerja dengan posisi yang tidak alami				
9.	Saya merasa terganggu dengan paparan debu saat saya bekerja				
10.	Saya gugup saat harus bekerja pada ketinggian				
Stresor Individu					
11	Saya merasa kurang puas dengan hasil kerja saya				
12.	Saya mudah lelah setelah melakukan pekerjaan				
13.	Saya merasa tertekan saat pendapat saya tidak dihargai				
14.	Saya merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan saya				
15.	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan pada saat mengalami permasalahan dengan keluarga				
16.	Saya merasa pusing apabila target pekerjaan yang saya selesaikan lebih sedikit dibandingkan pekerja yang lainnya				
17.	Saya kurang bisa beristirahat setelah melakukan pekerjaan				
18.	Saya merasa tertekan dengan tuntutan keluarga untuk memenuhi kebutuhan ekonomi				
19	Pada saat beban kerja terlalu banyak maka saya cenderung menundanya dan meninggalkan pekerjaan itu untuk merokok agar lebih tenang				
20	Saya kurang percaya diri dengan kemampuan saya				
Stresor Kelompok					
21.	Saya kurang bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja				

NO	PERNYATAAN	Tidak pernah	Kadang-kadang	Sering	Selalu
22.	Saya merasa marah pada saat bekerja jika hubungan dengan sesama pekerja kurang harmonis				
23.	Saya merasa kesal ketika pekerja lain menegur saya akibat kesalahan yang saya lakukan				
24.	Saya akan membolos bekerja ketika saya memiliki permasalahan dengan atasan ataupun rekan kerja				
25.	Ketika bekerja lembur, waktu untuk berinteraksi dengan keluarga berkurang				
26.	Saya merasa sulit melakukan komunikasi dengan rekan kerja				
27.	Saya merasa pekerjaan saya kurang dihargai oleh atasan				
28.	Saya kurang bersemangat ketika prestasi rekan kerja lebih unggul				
29.	Saya mudah marah saat pendapat saya tidak sama dengan pendapat rekan kerja				
30.	Saya merasa jengkel jika banyak mendapat teguran dari atasan				
Stresor Organisasional					
31.	Saya tertekan dengan alokasi waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
32.	Saya tidak bersemangat dalam bekerja jika alat bantu dalam bekerja dalam kondisi kurang baik misalnya APD dan kendaraan				
33.	Saya merasa kurang nyaman dengan adanya shift kerja				
34.	Saya merasa rolling pekerjaan tidak teratur				
35.	Saya merasa tidak senang jika mendapatkan kapasitas pekerjaan di luar kemampuan saya				
36.	Saya merasa penggunaan jaminan kesehatan terlalu dibatasi				

37.	Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> pada tempat saya bekerja				
38.	Saya merasa <i>training</i> yang diberikan di tempat saya bekerja kurang efektif				
39.	Saya kurang bersemangat karena tidak ada promosi jabatan di tempat saya bekerja				
40..	Program/kegiatan untuk mengatasi stres kerja di tempat kerja				

Adaptasi : Rettob, Halley C. 2008. Identifikasi Faktor-Faktor Penyebab Stres Terhadap Stres Mahasiswa yang Sedang Menempuh Skripsi di Universitas Katolik Soegijapranata



Lampiran E. Foto Dokumentasi



Gambar 1. Pengisian kuesioner oleh *Fire Team*



Gambar 2. *Training* rutin *Fire and Rescue*



Gambar 3. *Training Basic Fire Fighting* oleh *Core Team*



Gambar 4. Sumber stres lingkungan kerja dari bahan kimia



Gambar 5. Sumber stress lingkungan kerja dari suhu dan temperatur

