

**PERBEDAAN STRES KERJA BERDASARKAN MASA KERJA
PADA KARYAWAN YANG TERPAPAR KEBISINGAN PADA BAGIAN
WEAVING PT DAN LIRIS TAHUN 2022**

Ega Kusuma Rafflesia¹, Budi Yulianto², Sujangi³

Kementerian Kesehatan RI
Politeknik Kesehatan Kemenkes Surabaya
Program Studi Sanitasi Program Diploma III
Kampus Magetan Jurusan Kesehatan Lingkungan
Email : egaraff@gmail.com

ABSTRAK

Kebisingan merupakan sumber bahaya fisik yang terdapat di area kerja atau lingkungan kerja. Rata – rata intensitas kebisingan di bagian *weaving* diatas 100 dBA. Salah satu dampak dari kebisingan yaitu stres kerja yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan pendengaran pada pekerja. Faktor pemicu terjadinya stres salah satunya adalah masa kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dampak bising terhadap stres kerja berdasar pada masa kerja karyawan yang terpapar kebisingan bagian *weaving*.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan shift pagi pada bagian *weaving* PT Dan Liris Tahun 2022 yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *total sampling*.

Hasil penelitian diperoleh bahwa rata-rata masa kerja karyawan shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris tahun 2022 adalah 24 tahun, minimal masa kerja 2 tahun dan maksimal masa kerja 33 tahun. Stres kerja pada tenaga kerja shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris tahun 2022 memiliki minimal skor stres kerja karyawan adalah 107 dan maksimal skor stres kerja karyawan 163. Setengah dari responden memiliki stres kerja sedang (50%). Dari 22 karyawan yang memiliki masa kerja dibawah 24 tahun yaitu 12 karyawan (54,5%) memiliki skor stres kerja rendah.

Kata Kunci : Stres Kerja, Masa Kerja, *Weaving*, PT. Dan Liris

**DIFFERENCES IN WORK STRESS BASED ON THE TIME OF
WORK ON EMPLOYEES EXPOSED TO NOISE AT THE WEAVING
SECTION OF PT DAN LIRIS 2022**

Ega Kusuma Rafflesia¹, Budi Yulianto², Sujangi³

Kementerian Kesehatan RI
Politeknik Kesehatan Kemenkes Surabaya
Program Studi Sanitasi Program Diploma III
Kampus Magetan Jurusan Kesehatan Lingkungan
Email : egaraff@gmail.com

ABSTRACT

Noise is a source of physical hazards in the work area or work environment. The average noise intensity in the weaving section is above 100 dBA. One of the effects of noise is work stress which can cause health and hearing problems for workers. One of the trigger factors for stress is working period. The purpose of this study was to determine the impact of noise on work stress based on the working period of employees who were exposed to noise in the weaving section.

This type of research is descriptive. The sample in this study were all morning shift employees at the weaving section of PT Dan Liris 2022, totaling 50 employees. The sampling technique was carried out by total sampling.

The results showed that the average working period of the morning shift employees at the weaving division of PT. Dan Liris 2022 is 24 years, a minimum of 2 years of service and a maximum of 33 years of service. Work stress on the morning shift workers in the weaving section of PT. Dan Liris 2022 has a minimum employee work stress score of 107 and a maximum employee work stress score of 163. Half of the respondents have moderate work stress (50%). Of the 22 employees who have a working period of less than 24 years, 12 employees (54.5%) have low work stress scores.

Keywords: Job Stress, Working Period, Weaving, PT. Dan Liris

PENDAHULUAN

Kebisingan sebagai sumber bahaya fisik yang terdapat di area kerja atau lingkungan kerja. Kebisingan ialah tingkat intensitas suara tinggi yang tidak dikehendaki dengan pemaparan yang berulang-ulang dan dapat mengakibatkan ketulian yang sulit bahkan tidak bisa disembuhkan (Sujoso, 2016).

Nilai Ambang Batas atau sering disebut juga NAB kebisingan yaitu parameter bahaya sebagai petunjuk pengelolaan supaya para pekerja bisa menghadapi kebisingan namun tidak menyebabkan penyakit akibat kerja atau gangguan pada kesehatan karena kerjanya (Suma'mur, 2013 dalam Muna, 2021).

Telah ditetapkan Permenaker RI No. 13/Men/X/2011 bahwa NAB kebisingan yaitu senilai 85 dBA serta lamanya paparan pekerja tidak diizinkan lebih dari 8 jam tiap harinya atau setara dengan 40 jam perminggu (Permenaker, 2011).

Menurut Dinas Tenaga Kerja Amerika Serikat diperkirakan ada 500.000 tenaga kerja terkena paparan kebisingan melebihi 100 dBA serta lebih dari 800.000 tenaga kerja yang terkena paparan bising diatas 95-100 dBA di pabrik saja ((ILO *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, 2011 dalam Zuhra, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Airna, 2010) yang berjudul hubungan kebisingan dengan kelelahan tenaga kerja shift pagi di bagian *weaving* 2 PT. Dan Liris Sukoharjo. Para pekerja terpapar kebisingan sebesar 128,735 dBA selama 8 jam/hari yang berasal dari mesin *weaving*.

Hasil penelitian oleh (Nadia, 2019) tentang perbedaan kinerja pekerja menurut jenis kelamin di

bagian *weaving* 2 PT. Dan Liris Sukoharjo. Intensitas kebisingan yang diperoleh 103 dBA dengan kurun waktu terpapar 8 jam/hari.

Dari beberapa penelitian yang dilakukan pada bagian *weaving* di industri tekstil menunjukkan intensitas suara yang berasal dari mesin *weaving* sangat tinggi sebesar rata-rata 111 dBA yang mana menyatakan bahwa melebihi NAB yang sudah ditentukan.

PT. Dan Liris adalah salah satu produsen garmen dan tekstil di Indonesia yang telah melahirkan berbagai produk tinggi dan diekspor ke 20 negara serta pasar – pasar yang ada di Indonesia. Pada bagian *weaving* PT. Dan Liris menghasilkan suara bising yang berasal dari ratusan mesin *weaving* dan jika tenaga kerja tarpapar kebisingan terus menerus akan menimbulkan kerugian termasuk stres kerja.

Berdasarkan penelitian (Yulianto et al., 2018) tingkat kebisingan yang diukur pada bagian *weaving* pada PT. Agung Saputra Textile sebesar 99 dBA. Berdasarkan penelitian (Darlani, 2017) kebisingan yang berada di PT. Primatexco Indonesia di sub unit *Weaving Loom* yang terdiri dari *Weaving Air Jet Loom* satu (AJL 1) sebesar 101, 2 dBA, *Weaving Air Jet Loom* dua (AJL 2) sebesar 100,1 dBA dan *Weaving Shuttle Loom* sebesar 102,1 dBA. Berdasarkan penelitian (Ramadhani, 2019) rata-rata intensitas kebisingan yang diukur pada bagian *weaving* unit 2 PT. Dan Liris yaitu 103 dBA. Dari beberapa penelitian yang telah dikerjakan oleh (Yulianto et al., 2018), (Darlani, 2017), serta (Ramadhani, 2019) ternyata rata-rata intensitas bising di bagian *weaving* diatas 100 dBA.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan penelitian mengenai “Perbedaan Stres Kerja Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan yang Terpapar Kebisingan Bagian Weaving di PT Dan Liris Tahun 2022”.

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui dampak bising terhadap stres kerja berdasarkan masa kerja karyawan yang terpapar kebisingan bagian *weaving*.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif observasional. Desain penelitian *cross sectional* yakni penelitian untuk mendalami hubungan antara faktor risiko yang ada dengan dampak menggunakan cara pendekatan, pengumpulan data atau observasi yang diukur dan dilakukan sekali pada waktu bersamaan. Penelitian di lakukan di PT Dan Liris Jawa Tengah bulan Maret 2022. Jumlah sampel 50 karyawan bagian *weaving*. Dikarenakan kebisingan di bagian *weaving* rata-rata melebihi NAB. Teknik pengambilan menggunakan *total sampling*. Kriteria sampel karyawan memiliki masa kerja lebih dari satu tahun, tidak mengalami gangguan pendengaran, dan bersedia untuk diteliti. Pengumpulan data responden dilakukan dengan cara membagikan kuisisioner pada karyawan *weaving*. Analisis data dengan deskriptif dalam bentuk tabel frekuensi.

HASIL PENELITIAN

A. Karasteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel IV.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada Tenaga Kerja Shift Pagi bagian *Weaving* PT. Dan Liris Tahun 2022

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	\(%\)
1	Laki-laki	10	20
2	Perempuan	40	80
Jumlah		50	100

Sumber : Data Hasil Penelitian di PT. Dan Liris Tahun 2022

Dari tabel IV.1 menunjukkan bahwa dari sebagian besar (80%) karyawan shift pagi bagian *weaving* di PT. Dan Liris berjenis kelamin perempuan, sedangkan lainnya (20%) berjenis kelamin laki – laki.

2. Pendidikan Terakhir

Tabel IV.2

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir pada Tenaga Kerja Shift Pagi bagian *Weaving* PT. Dan Liris Tahun 2022

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	\(%\)
1	Sekolah Dasar	4	8
2	Sekolah Menengah Pertama	21	42
3	Sekolah Menengah Pertama	25	50
Jumlah		50	100

Sumber : Data Hasil Penelitian di PT. Dan Liris Tahun 2022

Dari tabel IV.2 menunjukkan separuh (50%) dari karyawan shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris berpendidikan SMA, hampir separuhnya (42%) ber-

pendidikan SMP, dan sebagian kecil (8%) berpendidikan SD.

B. Masa Kerja

1. Frekuensi Masa Kerja

Tabel IV.3

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja pada Tenaga Kerja Shift Pagi bagian *Weaving* PT. Dan Liris Tahun 2022

Variabel	Rata-rata	Standar Deviasi	Min.	Maks.
Masa Kerja	23,6	7,958	2	33

Berdasarkan dari lampiran, presentase masa kerja yang paling banyak (10%) ada pada masa kerja 25 tahun dan 31 tahun.

2. Frekuensi Masa Kerja Berdasarkan Rata-Rata

Tabel IV.4

Distribusi Masa Kerja Berdasarkan Rata-Rata pada Tenaga Kerja Shift Pagi bagian *Weaving* PT. Dan Liris Tahun 2022

No	Kategori Masa Kerja	Frekuensi	(%)
1	Dibawah 24 Tahun	22	44
2	Diatas 24 Tahun	28	56
	Jumlah	50	100

Berdasarkan tabel IV.4 menunjukkan bahwa dari 50 responden, 22 responden (44%) termasuk dalam katagori masa kerja dibawah 24 tahun dan 28 responden (56%) termasuk dalam katagori masa kerja diatas 24 tahun.

C. Stres Kerja

1. Frekuensi Stres Kerja

Tabel IV.5

Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja pada Tenaga Kerja Shift Pagi bagian *Weaving* PT. Dan Liris Tahun 2022

Variabel	Rata-rata	Standar Deviasi	Min.	Maks.
Stres Kerja	137,8	13,907	10	163

Berdasarkan dari lampiran, presentase yang mendapatkan skor stres kerja yang paling banyak (8%) ada pada skor stres kerja 138 dan 144.

2. Frekuensi Indikator Stres Kerja

Tabel IV.6

Distribusi Stres Kerja Berdasarkan Indikator Stres Pada Karyawan Shift Pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris Tahun 2022

Stres Kerja	Sedang	Rendah	Total
Lelah	6 (24%)	1 (4%)	7 (14%)
Lelah	Tidak Lelah 19 (76%)	24 (96%)	43 (86%)
Total	25 (100%)	25 (100%)	50 (100%)
Kualitas Kerja	Baik 25 (100%)	25 (100%)	50 (100%)
Kualitas Kerja	Buruk 0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Total	25 (100%)	25 (100%)	50 (100%)
Depresi	1 (4%)	0 (0%)	1 (2%)
Depresi	Tidak Depresi 24 (96%)	25 (100%)	49 (98%)
Total	25 (100%)	25 (100%)	50 (100%)
Jenuh	2 (8%)	0 (0%)	2 (4%)
Jenuh	Tidak Jenuh 23 (92%)	25 (100%)	48 (96%)
Total	25 (100%)	25 (100%)	50 (100%)
Gelisah	5 (20%)	0 (0%)	5 (10%)
Gelisah	Tidak Gelisah 20 (80%)	25 (100%)	45 (90%)
Total	25 (100%)	25 (100%)	50 (100%)

Dari tabel IV.6 menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 7 responden lelah (14%), 1 responden depresi (2%), 2 responden jenuh (4%), dan 5 responden gelisah (10%).

3. Kategori Stres Kerja

Tabel IV.7

Distribusi Responden Berdasarkan Katagori Stres Kerja Pada Karyawan Shift Pagi Bagian *Weaving* PT. Dan Liris Tahun 2022

No	Kategori Stres Kerja	Frekuensi	(%)
1	Rendah	25	50
2	Sedang	25	50
3	Tinggi	0	0
4	Sangat Tinggi	0	0
Jumlah		50	100

Dari tabel IV.7 menunjukkan bahwa setengah dari 50 responden memiliki stres kerja sedang (50%).

D. Stres Kerja Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV.8

Stres kerja berdasarkan masa kerja pada karyawan shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris Tahun 2022

No	Masa Kerja	Katagori Stres Kerja				Total	
		Rendah		Sedang		Σ	(%)
		Σ	(%)	Σ	(%)	Σ	(%)
1.	< 24 tahun	12	54,5	10	45,5	22	100
2.	> 24 tahun	13	46,4	15	53,6	28	100

Berdasarkan hasil data penelitian, dari 22 karyawan shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris tahun 2022 yang memiliki masa kerja dibawah 24 tahun, 12 karyawan (54,5%) memiliki skor stres kerja rendah, sedangkan 10 karyawan (45,5%) memiliki skor stres kerja sedang.

Dari 28 karyawan shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris tahun 2022 yang memiliki masa kerja diatas 24 tahun, 13 karyawan (46,4%) memiliki skor stres kerja rendah dan 15 karyawan (53,6%) memiliki skor stres kerja sedang.

PEMBAHASAN

A. Masa Kerja

Masa kerja pada tenaga kerja shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris tahun 2022 memiliki rata-rata masa kerja karyawan 23,6 tahun atau 24 tahun dengan standar deviasi 7,945. Minimal masa kerja karyawan adalah 2 tahun dan maksimal masa kerja karyawan 33 tahun. Dari 50 responden, 22 responden (44%) termasuk dalam katagori masa kerja dibawah 24 tahun dan 28 responden (56%) termasuk dalam katagori masa kerja diatas 24 tahun.

Masa kerja yang berkaitan dengan pengalaman dari seorang karyawan untuk menghadapi suatu permasalahan yang ada di lingkungan kerja. Stres kerja bisa dipicu oleh masa kerja yang baru maupun masa kerja lama, masa kerja dapat mempengaruhi seorang menjadi tenaga kerja positif dan bisa juga negatif. Dapat memberi suatu pengaruh yang positif bila lama kerja bisa membuat suatu individu lebih berpengalaman dalam melakukan tanggung jawab tugasnya. Sebaliknya jika masa kerja dapat memberi pengaruh negatif maka akan timbul kebosanan pada karyawan (Tulus M.A., 1992 dalam Manabung et al., 2018).

Masa kerja yang tinggi akan memberikan pengalaman kerja

yang luas pada karyawan dan apabila pengalaman kerja karyawan yang negatif dapat mempengaruhi munculnya stres kerja individu.

Pada karyawan shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris tahun 2022 sebagian besar memiliki masa kerja yang tinggi dengan presentase yang juga tinggi. Pada masa kerja 25 tahun dan 31 tahun memiliki presentase tertinggi yaitu (10%). Masa kerja 23 tahun, 29 tahun, 30 tahun, dan 33 tahun juga memiliki presentase tinggi yaitu (8%). Selain itu, masa kerja 22 tahun, dan 26 tahun memiliki presentase yang juga tinggi yaitu (6%). Menurut Rivai (2009) dalam (Pramesti, 2018) dalam (Elissa, 2019) pengalaman yang banyak didapatkan dari tempat kerja yang mana berhubungan dengan lama bekerja seseorang. Masa kerja yang panjang menunjukkan bahwa tenaga kerja tersebut memiliki pengalaman melebihi pengalaman tenaga kerja lain, sehingga lama bekerja seseorang sering menjadi perhitungan ketika suatu perusahaan merekrut karyawan.

Maka dari itu, untuk karyawan yang memiliki masa kerja yang berada kurang dari 24 tahun diharapkan lebih membangun komunikasi yang baik guna mempermudah saat seluruh karyawan mempunyai pemahaman yang sama mengenai proses dan masalah yang terjadi di lingkungan kerja. Memberikan penjelasan tentang aturan dalam bekerja, sehingga mereka memahami siapa saja yang bertanggung jawab pada setiap bagian di perusahaan.

Selain itu, perusahaan perlu menyediakan pengembangan keterampilan sehingga para karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi.

B. Stres Kerja

Stres kerja pada tenaga kerja shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris tahun 2022 memiliki rata-rata stres kerja karyawan 137,88 atau 138 dengan standar deviasi 13,907. Minimal skor stres kerja karyawan adalah 107 dan maksimal skor stres kerja karyawan 163. Setengah dari 50 responden memiliki stres kerja sedang (50%), sebagian lagi memiliki stres kerja rendah.

Menurut (Anies, 2014 dalam Muna, 2021) secara umum stres kerja dapat dikatakan jika individu atau tenaga kerja menghadapi suatu pekerjaan yang berada diluar kemampuan dirinya, maka seseorang tersebut akan terjadi stres kerja. Menurut Quick dan Quick dalam Waluyo (2009) dalam (Gusti, 2018) reaksi stres positif adalah respon akan stres yang dapat membangun atau mem-bentuk suatu individu menjadi pribadi yang lebih positif. Hal itu mengakibatkan kesejahteraan suatu individu meningkat dan bersifat fleksibel, mudah beradaptasi dengan individu lain, serta meningkatnya kinerja seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian stres kerja yang rendah dan sedang bisa terjadi pada para karyawan yang bekerja pada bagian *weaving* PT. Dan Liris tahun 2022 karena karyawan yang sudah enjoy akan pekerjaan yang sudah ditekuni selama bertahun-tahun.

Terdapat 7 karyawan yang memiliki lelah dengan stres kerja rendah dan sedang yang mana dikarenakan sering dan selalu merasa bahwa mereka bekerja dengan sangat intensif, 43 karyawan lain tidak merasa lelah karena mereka lebih dapat mengontrol kecepatan irama dalam bekerja.

Seluruh karyawan memiliki kualitas kerja yang baik pada stres kerja ringan maupun stres kerja sedang dikarenakan seluruh karyawan mengetahui dengan sangat jelas terhadap tugas dan tanggung jawab akan pekerjaan mereka, mereka dapat mengetahui sasaran dan tujuan perusahaan, dan mereka memahami cara menyesuaikan pekerjaan ke dalam tujuan organisasi kerja secara keseluruhan.

Dari 50 karyawan, hanya 1 karyawan yang terindikasi depresi, walaupun begitu skor depresi yang didapatkan oleh karyawan ini adalah skor rendah yang paling tertinggi, dikarenakan karyawan tersebut merasa memiliki gesekan diantara rekan kerja.

Dari 50 karyawan, hanya 2 karyawan yang mengalami kejenuhan dalam bekerja dan keduanya termasuk dalam kategori stres yang sedang. Dikarenakan kedua karyawan tersebut merasa bahwa mereka selalu mendapatkan tekanan waktu yang tidak realistis.

Terdapat 5 karyawan yang memiliki gelisah dengan stres kerja sedang yang mana dikarenakan mereka merasa bahwa rekan kerja mereka tidak selalu mau mendengarkan

keluhan mereka tentang masalah pekerjaan. 45 karyawan lain tidak merasa gelisah karena mereka lebih mempunyai kesempatan yang cukup untuk bertanya kepada manajer tentang perubahan pada pekerjaan.

Maka dari itu, perlu membangun suatu hubungan yang baik sesama tenaga kerja maupun organisasi akan membentuk keadaan yang nyaman serta lingkungan sosial yang sehat, dan juga mendukung kesetaraan aktivitas maupun status sosial, sehingga antar karyawan memiliki hubungan yang baik.

C. Stres Kerja Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil data penelitian pada tenaga kerja shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris tahun 2022, dari 22 karyawan yang memiliki masa kerja dibawah 24 yaitu 12 karyawan (54,5%) memiliki skor stres kerja rendah, sedangkan 10 karyawan (45,5%) memiliki skor stres kerja sedang. Dari 28 karyawan yang memiliki masa kerja diatas 24 tahun yaitu 13 karyawan (46,4%) memiliki skor stres kerja rendah dan 15 karyawan (53,6%) memiliki skor stres kerja sedang.

Masa kerja yang lama atau diatas rata-rata akan cenderung membuat seseorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu perusahaan, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seseorang karyawan akan merasa sudah terbiasa pada paparan bahaya yang ditimbulkan oleh lingkungan fisik salah

satunya kebisingan. Begitu pula sebaliknya, masa kerja dibawah rata-rata masih belum beradaptasi dengan lingkungan kerja sehingga banyak pekerja yang dapat mudah mengalami tekanan atau gangguan yang berasal dari lingkungan fisik seperti kebisingan yang dapat mengakibatkan adanya gangguan kesehatan salah satunya yaitu stres kerja.

Didapatkan hasil 54,5% stres kerja rendah dengan masa kerja dibawah 24 tahun, menurut Sartika Dewi (2013) dalam (Astuti, 2015) Keluhan yang menyeluruh yang dialami oleh karyawan dengan masa kerja paling banyak terjadi pada masa kerja kurang dari 1 tahun. Karyawan yang bekerja lebih lama maka memiliki pengalaman yang melampaui karyawan dengan masa kerja baru. Stres kerja cenderung memiliki hubungan dengan pengalaman bekerja seseorang. Hal ini didukung dengan karyawan yang lebih lama dalam suatu perusahaan lebih tahan akan stres kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan dapat memberi pelajaran untuk berkembangnya mekanisme dalam mengatasi stres kerja.

Maka dari itu, perusahaan perlu membentuk lingkungan sosial yang sehat, agar hubungan antara tenaga kerja dan atasan yang baik serta sehat dalam perusahaan yang dapat menciptakan suasana menjadi nyaman. Perlu adanya sosialisasi untuk para tenaga kerja bagian *weaving* terkait stres kerja sedini mungkin karena dibutuhkan wawasan dan pengalaman untuk

meningkatkan kewaspadaan jika suatu saat muncul gejala stres kerja ataupun penyakit akibat kerja lain.

D. Kekurangan dan Kelemahan Penelitian

1. Hanya dilakukan kajian pada satu faktor penyebab stres kerja yaitu masa kerja.
2. Penelitian hanya dilakukan pada satu shift saja sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

KESIMPULAN

1. Masa kerja pada karyawan yang terpapar kebisingan shift pagi bagian *weaving* di PT. Dan Liris dengan kriteria kerja minimal 1 tahun dan masuk terus menerus sampai dilaksanakannya penelitian memiliki rata-rata masa kerja karyawan 24 tahun. Minimal masa kerja karyawan adalah 2 tahun dan maksimal masa kerja karyawan 33 tahun.
2. Stres kerja pada tenaga kerja shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris tahun 2022 memiliki minimal skor stres kerja karyawan adalah 107 dan maksimal skor stres kerja karyawan 163. Setengah dari responden memiliki stres kerja sedang (50%).
3. Pada tenaga kerja shift pagi bagian *weaving* PT. Dan Liris tahun 2022, dari 22 karyawan yang memiliki masa kerja dibawah 24 tahun yaitu 12 karyawan (54,5%) memiliki skor stres kerja rendah.

SARAN

1. Bagi Perusahaan
 - a. Bagi karyawan yang memiliki masa kerja dibawah 24 tahun diharapkan lebih membangun komunikasi yang baik guna mempermudah saat seluruh karyawan mempunyai pemahaman yang sama mengenai proses dan masalah yang terjadi di lingkungan kerja.
 - b. Memberikan penjelasan kepada karyawan tentang aturan dalam bekerja, sehingga mereka memahami siapa saja yang bertanggung jawab pada setiap bagian di perusahaan.
 - c. Perusahaan perlu menyediakan pengembangan keterampilan sehingga para karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi.
 - d. Membangun suatu hubungan yang baik sesama tenaga kerja maupun organisasi akan membentuk keadaan yang nyaman serta lingkungan sosial yang sehat.
 - e. Mendukung kesetaraan aktivitas maupun status sosial, sehingga antar karyawan memiliki hubungan yang baik.
 - f. Perlu adanya sosialisasi untuk para tenaga kerja bagian *weaving* terkait stres kerja sedini mungkin karena dibutuhkan wawasan dan pengalaman untuk meningkatkan kewaspadaan jika suatu saat muncul gejala stres kerja ataupun penyakit akibat kerja lain.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis keterkaitan stres kerja dengan masa kerja, jenis kelamin, dan umur.
 - b. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel shift agar hasil penelitian yang didapat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Airna Suryani. (2010). HUBUNGAN KEBISINGAN DENGAN KELELAHAN TENAGA KERJA SHIFT PAGI DI BAGIAN WEAVING II PT. DAN LIRIS SUKOHARJO. *Skripsi*, 1–71.
- Astuti, G. D. (2015). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Pengemudi Taksi New Atlas Semarang Tahun 2015. *Skripsi*, 1–64.
- Budi Yulianto, Murti, B., Masykuri, M., & Saadah, N. (2018). Effect of Environmental Noise and Social Environment on Quality Life of Workers at Weaving Department. *Health Nations*, 2(4), 420–425.
- Budiyanto, T. (2015). Hubungan Kebisingan Dan Massa Kerja Terhadap Terjadinya Stres Kerja Pada Pekerja Di Bagian Tenun Agung Saputra Tex Piyungan Bantul Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 4(2), 126–135. <https://doi.org/10.12928/kesmas.v4i2.2258>
- Darlani, S. (2017). Kebisingan Dan Gangguan Psikologis Pekerja Weaving Loom Dan Inspection Pt. Primatexco Indonesia. *JHE (Journal of Health Education)*,

- 2(2), 130–137.
- Elissa Damayanti. (2019). *PERBEDAAN STRES KERJA BERDASARKAN MASA KERJA KARYAWAN DI BAGIAN WEAVING II PT. DAN LIRIS SUKOHARJO TAHUN 2019*. 45(45), 95–98.
- Gusti Yuli Asih S.Psi., M.Si ; Prof. Dr. Hardani Widhiastuti, M.M., psikolog ; Rusmalia Dewi, M.Si, P. (2018). *Stress Kerja*.
- Kenwa, M. M. L. (2019). Hubungan Intensitas Kebisingan Dengan Tingkat Stres Kerja Pada Pekerja Bengkel Motor Dan Dealer Dwijati Motor Denpasar. *Jurnal Medika*, 8(5), 2597–8012.
- Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2018). Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja Di PT. Pertamina TBBM Bitung. *Kesmas*, 7(5), 1–10.
- Mirza Hardiyatun Nadhiroh. (2011). Hubungan Paparan Kebisingan Dengan Stress Kerja Pada Tenaga Kerja Di Bagian Weaving PT. Triangga Dewi Surakarta. *Skripsi*, 1–50.
- Muna Maizura Lubis. (2020). Hubungan Intensitas Kebisingan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit PT. Salim Ivomas Pratama Provinsi Riau. *Skripsi*, 1–89.
- Nadia Rama Dhanti. (2019). Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Di Bagian Weaving II PT. Dan Liris Sukoharjo. *Kesehatan Masyarakat*.
- Nasution, M. (2019). Ambang Batas Kebisingan Lingkungan Kerja Agar Tetap Sehat Dan Semangat Dalam Bekerja. *Buletin Utama Teknik*, 15(1), 87–90.
- Nursafitri, I. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. *Skripsi*, 1–5.
- Permenaker. (2011). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.13/MEN/X/2011 Tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisika Dan Faktor Kimia Di Tempat Kerja*.
- Pradana, A. (2013). Hubungan Antara Kebisingan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Gravity Pt. Dua Kelinci. *Unnes Journal of Public Health*, 2(3), 1–61.
- Ramadhani Putri Mandira. (2019). *Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Pada Karyawan Di Bagian Weaving Unit II PT. Danliris Sukoharjo*. 33–35.
- Ramdan, I. M. (2013). *Higiene Industri*.
- Subaris, H., & Haryono. (2011). *Hygiene Lingkungan Kerja : Pedoman bagi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit, Puskesmas, dan Instansi Lainnya serta Dosen, Mahasiswa. Kesehatan*.
- Sujoso, A. D. P. (2016). *Buku Dasar – Dasar Kesehatan & Keselamatan Kerja. In Kesehatan Masyarakat*.
- Sukoco, I., & Bintang, M. R. (2017). *ANALISIS MANAJEMEN STRESS PADA PERUSAHAAN PERS (Studi pada PJTV)*. *Jurnal*

- AdBispreneur*, 2(3), 263–278.
- Suma'mur. (2014). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*.
- Tarwaka. (2008). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 ditempat Kerja*. Harapan Press Surakarta.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja* (1st ed.). Harapan Press Surakarta.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri*. Harapan Press Surakarta.
- Zuhra, F. (2019). Pengaruh Kebisingan Terhadap Status Pendengaran Pekerja Di Pt. Kia Keramik Mas Plant Gresik. *Perpustakaan Universitas Airlangga*, 53(9), 1–119.