

**SKRIPSI**  
**PENGARUH BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA TERHADAP**  
**KELELAHAN KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT**  
**TADJUDDIN CHALID MAKASSAR**

**YUSNIAR ANGGRAENY**  
**K011171512**



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Kesehatan Masyarakat*

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**MAKASSAR**

**2021**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA TERHADAP**  
**KELELAHAN KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT**  
**TADJUDDIN CHALID MAKASSAR**

**YUSNIAR ANGGRAENY**

**K011171512**



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Kesehatan Masyarakat*

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**MAKASSAR**  
**2021**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA TERHADAP KELELAHAN  
KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT TADJUDDIN CHALID MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

**YUSNIAR ANGGRAENY**

**K011171512**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian  
Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan  
Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 8 Februari 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

  
**Dr. dr. Svamsiar S. Russeng, MS**  
Nip. 19590221 198702 200 1

  
**Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes**  
Nip. 19760218 200212 1 003

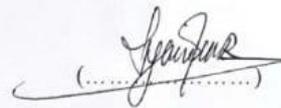
Ketua Program Studi

  
**Dr. Suriah, SKM., M.Kes**  
Nip. 19740520 2002212 2 001

### PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Senin, 8 Februari 2021

Ketua : Dr.dr. Syamsiar S. Russeng, MS

(.....)

Sekretaris : Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM.,M.Kes

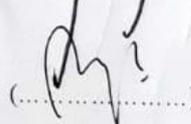
(.....)

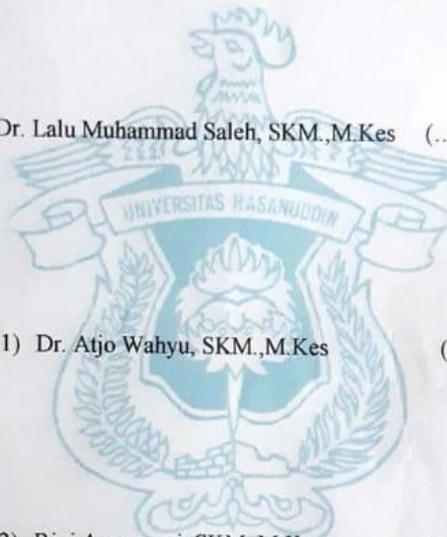
Anggota :

1) Dr. Atjo Wahyu, SKM.,M.Kes

(.....)

2) Rini Anggraeni, SKM.,M.Kes

(.....)



## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yusniar Anggraeny  
NIM : K011171512  
Fakultas : Kesehatan Masyarakat  
HP : 085251790603  
E-mail : anggraenyusniar@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul artikel "**Pengaruh Beban Kerja dengan Stres Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Makassar**" benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 8 Februari 2021



Yusniar Anggraeny

## Ringkasan

Universitas Hasanuddin  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Makassar, Januari 2020

**Yusniar Anggraeny**

**“Pengaruh Beban Kerja dengan Stres Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Makassar”**

**(xiii + 54 Halaman + 10 Tabel + 8 Gambar + 8 Lampiran)**

Beban kerja dan faktor psikososial seperti stress kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap terjadinya kelelahan, pada waktu pekerjaan menuntut banyak sekali hal yang harus dikerjakan dan waktunya sangat sangat sedikit, maka akan terjadi kelebihan muatan pada pekerjaan (*job overload*). Rasa lelah dalam diri manusia merupakan proses yang terakumulasi dari berbagai faktor penyebab dan dapat mendatangkan ketegangan (stress) yang dialami oleh tubuh manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja terhadap kelelahan melalui stress kerja pada perawat RS Tadjuddin Chalid Makassar.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan metode observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional* dengan sampel sebanyak 100 perawat yang didapatkan melalui teknik pengambilan sampel secara *propotional random sampling*. Penelitian ini dilakukan di RS Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar pada bulan Januari 2021. Uji yang digunakan adalah uji *Analysys Path*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung beban kerja terhadap kelelahan kerja dengan nilai  $p = 0.000$ , serta ada pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kelelahan kerja melalui stress kerja dengan nilai  $z (3,98) >$  nilai  $z$  mutlak (1,96).

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu ada pengaruh langsung beban kerja terhadap stress kerja. Ada pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kelelahan kerja melalui stress kerja.

Jumlah Pustaka 43

**Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kelelahan Kerja, Perawat**

## Summary

Hasanuddin University  
Faculty of Public Health  
Occupational Health and Safety  
Makassar, January 2020

**Yusniar Anggraeny**

***“The Effect Of Work Load with Work Stress on Work Fatigue on Nurse in Tadjuddin Chalid Hospital, Makassar”***

**(xiii + 54 Pages + 10 Tables + 8 Images + 8 Attachments)**

*Workload and psychosocial factors such as work stress have a significant relationship to the occurrence of fatigue, when work requires a lot of things to be done and very little time, there will be job overload. Fatigue in humans is a process that accumulates from various causes and can cause tension (stress) experienced by the human body. Purpose: This study aims to determine the direct and indirect effect of workload and work stress on work fatigue on nurses at Tadjuddin Chalid Hospital Makassar.*

*This type of research is a quantitative study with analytic observational methods with a cross sectional approach with a sample of 100 nurses obtained through proportional random sampling technique. This research was conducted at Dr. Tadjuddin Chalid Makassar City in January 2021. This study used the Analysys Path test.*

*The results showed that there was a direct effect of workload on work stress with a value of  $p = 0.000$ , work stress with work fatigue with a value of  $p = 0.000$  and an indirect effect of workload on work fatigue with a value of  $p = 0.000$ .*

*The conclusion in this study is that there is a direct effect of workload on work stress. There is a direct effect of job stress on work fatigue. There is an indirect effect of workload on work fatigue through work stress*

Number of Library : 43

**Keyword : Work Loads, Work Stress, Work Fatigue, Nurse**

## KATA PENGANTAR

*Bismillah, alhamdulillah wasshalaatu wassalamu 'ala rasulillah. 'amma ba'ad.* Syukur yang tak akan pernah terhingga penulis haturkan kepada Allah subhanahu wa ta'ala atas segala rahmat, berkah dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dengan Stres Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Makassar”** dapat terselesaikan dengan baik. Salam serta sholawat semoga tetap tercurah kepada nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa kita ke alam penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak luput dari peran orang-orang tercinta maka pada kesempatan ini perkenankanlah saya menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada orang tua saya tercinta, **Ayahanda Usri dan Ibunda Nuraeni, Amd.Keb** yang jasa-jasanya tidak akan pernah bisa terbalaskan oleh apapun dan juga telah bersedia menjadi donator tetap dalam pembiayaannya kuliah saya, kepada adik saya **Yusrian Nur Fahmi** yang senantiasa menemani dan mengantar kesana kemari dan selalu memberikan motivasi agar tidak menjadi beban orang tua kepada penulis selama mengikuti pendidikan hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada :

1. Bapak Dr. Aminuddin Syam, SKM., M.Kes, M.Med.Ed. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, atas ijin penelitian yang telah diberikan.
2. Ibunda Dr. dr. Syamsiar Russeng, MS selaku dosen pembimbing 1 dan Bapak Dr. Lalu Muahammad Saleh, SKM., M.Kes selaku pembimbing 2 yang telah banyak memberikan bantuan tenaga dan pikirannya, meluangkan waktunya yang begitu berharga untuk memberi bimbingan dan pengarahan dengan baik penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Dr. Atjo Wahyu, SKM.,M.Kes dan Ibu Rini Anggraeni, SKM., M. Kes Sebagai dosen penguji atas masukan, kritik dan sarannya untuk penyempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Yahyah Thamrin, SKM., M.Kes, MOHS., Ph.D selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing, arahan dan nasehat yang membangun bagi sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Yahyah Thamrin, SKM., M.Kes, MOHS., Ph.D selaku ketua jurusan beserta seluruh dosen dan staf bagian K3 FKM Unhas yaitu kak Nita yang telah memberikan bimbingan dan bantuan selama menempuh pendidikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen K3 dan Seluruh Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat atas bekal ilmu pengetahuan yang telah diberikan selama di bangku kuliah.
7. Bapak dr. Saleh dan Ibu Jumiati, SKM serta seluruh perawat yang berkenan menjadi responden di RS Tadjuddin Chalid Makassar yang sangat membantu dalam proses penelitian.
8. Seluruh keluarga besar Bahasang dan Makkalumu yang selalu membantu dan mendoakan yang terbaik serta sangat memotivasi agar menyelesaikan pendidikan dengan sebaik mungkin.

9. Gadis Manjah (Kak Nunu, Kak Indah, dan Anggi) yang telah menjadi partner kapanpun dan dimanapun atas dukungan bantuan dan motivasi yang diberikan.
10. Keluarga besar BEM KM FKM UNHAS yang senantiasa memberikan bantuan dan motivasi serta ilmu yang bermanfaat selama memasuki dunia perkuliahan
11. Teman Teman Regenerasi Mahasiswa Berkredibilitas Tinggi Berjiwa Aktivistis (REWA) 2017 yang telah menjadi keluarga saya selama ber KM FKM Unhas.
12. Grubel tersayang, Andi Sitti Fahmy Riyanti,S.Si, Nur Ainun Muthmainnah,S.H dan Sekar Ayu Delima S, S.T yang telah menemani saya sejak masa SMA sampai detik ini selalu ada.
13. Sahabat perkuliahan saya, Suci, Afiifah, Alifah, Khadijah, Ainul, Munisah, Deby, Nanda, Chindy, dan Nurul Azizah yang selalu menjadi pendengar sejati keluh kesah masa perkuliahan dan menjadi sahabat yang selalu ada kapanpun saya butuh bantuan.

Kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan guna penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, segala puji bagi Allah dan semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita. Atas perhatiannya diucapkan banyak terima kasih.

Makassar, 01 Februari 2021

**Penulis**

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>RINGKASAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II .....</b>	<b>7</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
A. Beban Kerja .....	7
1. Definisi Beban Kerja .....	7
2. Jenis-Jenis Beban Kerja .....	7
3. Dampak Beban Kerja.....	9
B. Stres Kerja .....	10
1. Definisi Stres Kerja.....	10
2. Faktor Penyebab Stres Kerja .....	11
3. Sumber Stres Kerja .....	13
4. Dampak Stres Kerja .....	13
C. Kelelahan Kerja.....	14
1. Definisi Kelelahan Kerja.....	14

2. Klasifikasi Kelelahan Kerja .....	16
3. Faktor Penyebab Kelelahan Kerja .....	18
4. Mekanisme Kelelahan Kerja .....	19
D. Hubungan Beban Kerja, Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja .....	20
E. Kerangka Teori .....	23
<b>BAB III.....</b>	<b>24</b>
<b>KERANGKA KONSEP .....</b>	<b>24</b>
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti .....	24
B. Kerangka Konsep .....	26
C. Defisini Operasional dan Kriteria Objektif .....	26
D. Hipotesis Penelitian .....	28
<b>BAB IV .....</b>	<b>29</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	29
C. Populasi dan Sempel .....	29
D. Pengumpulan Data .....	31
E. Pengolahan dan Analisis Data .....	31
F. Penyajian Data .....	33
<b>BAB V.....</b>	<b>34</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	34
B. Hasil Penelitian .....	35
C. Pembahasan .....	47
D. Keterbatasan Penelitian .....	53
<b>BAB V.....</b>	<b>54</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>54</b>
A. Kesimpulan .....	54
B. Saran.....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>55</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>58</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Umur .....	36
Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	36
Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja .....	37
Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja .....	38
Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan .....	39
Tabel 6. Koefisien Jalur Model I Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja.....	40
Tabel 7. Koefisien Jalur Model II Beban Kerja Stres Kerja terhadap Kelelahan Kerja.	41
Tabel 8. Hasil Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....	43
Tabel 9. Hasil Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja.....	44
Tabel 10. Hasil Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja.....	45

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Kerangka Teori.....	23
Gambar 2. Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 3. Diagram Jalur Model I.....	40
Gambar 4. Diagram Jalur Model II.....	41
Gambar 5. Persamaan Diagram Jalur.....	42
Gambar 6. Model Analisis Jalur Beban Kerja (X) terhadap Stres Kerja (Y).....	43
Gambar 7. Model Analisis Jalur Beban Kerja (X) terhadap Kelelahan Kerja (Z).....	44
Gambar 8. Model Analisis Jalur Stres Kerja (Y) terhadap Kelelahan Kerja (Z).....	44

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Profesi perawat mempunyai risiko yang sangat tinggi terkena stres, karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Masalah-masalah yang sering dihadapi perawat diantaranya yaitu meningkatnya stres kerja karena dipacu harus selalu maksimal dalam melayani pasien. Orang yang terkena stres kerja (dengan catatan, tidak dapat menanggulangnya) cenderung tidak produktif, secara tidak sadar malah menunjukkan kebodohnya, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi (Rahman, Salmawati and Suatama, 2017).

Peran utama perawat yaitu berkontak langsung dengan pasien. Perawat merupakan suatu profesi yang berperan utama dalam berkontak langsung dengan pasien. Mayoritas tindakan medis yang dilakukan kepada pasien adalah tugas perawat (Ismail and Supriyadi, 2020).

The National Institute Occupational Safety and Health (NIOSH) menunjukkan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan rumah sakit atau kesehatan memiliki kecenderungan tinggi untuk terkena stress kerja atau depresi, sedangkan America National Association for Occupational Healt (ANAHO) menempatkan kejadian stress kerja pada perawat berada pada urutan paling atas dari empat puluh kasus pertama pada stress kerja. Beban kerja perawat yang bekerja di rumah sakit berkaitan

dengan asuhan keperawatan yang harus diberikan kepada pasien. Bila banyaknya tugas yang tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress (Runtu and Hamel, 2018)

Di Korea 25,1% perawat rumah sakit wanita berisiko tinggi mengalami stress. Peserta dalam penelitian ini melaporkan tingkat tanggapan stress psikososial yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok pekerjaan lainnya. Wanita (47,8%) mengalami tingkat respons psikososial yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki (33,2%) (Lee, et al (2017) dalam Yanti, 2017).

Menurut Cox yang mengutip laporan studi yang dilakukan oleh Dewe terhadap 1800 perawat dalam 29 rumah sakit di Se-landia Baru, mengidentifikasi lima sumber stress kerja, yaitu : beban kerja, kesulitan berhubungan dengan staf lain, kesulitan menjadi perawat di unit perawatan kritis, ketentuan pengobatan pasien, dan kesulitan menghadapi pasien yang tidak ada harapan. Sedangkan survei yang dilakukan PPNI tahun 2006, menunjukkan 50,9% perawat yang bekerja di 4 provinsi di Indonesia mengalami stress kerja. Sedangkan di Makasar, menurut data yang dihimpun PPNI tahun 2015 menunjukkan 51% perawat mengalami stress saat menjalankan tugas. Tingkat stress terlihat dari seringnya perawat merasa pusing dan lelah. Istirahat semakin minim karena beban kerja yang terlalu tinggi (Mallapiang, 2017).

World Health Organization (WHO) dalam model kesehatan yang dibuat sampai tahun 2020 meramalkan gangguan psikis berupa perasaan lelah yang berat dan berujung pada depresi akan menjadi penyakit pembunuh nomor dua setelah penyakit jantung. Faktor penyebab terjadinya kelelahan di industri sangat bervariasi, diantaranya yaitu intensitas dan lamanya kerja fisik dan mental, lingkungan (iklim, penerasan, kebisingan, getaran, dll), problem fisik (tanggung jawab dan kekhawatiran konflik). Beban kerja yang tidak terkendali dengan baik dapat menyebabkan meningkatnya kelelahan kerja (Suma'mur, 2009).

Kelelahan kerja merupakan bagian dari permasalahan umum yang sering dijumpai pada tenaga kerja. Kelelahan kerja adalah gejala yang berhubungan dengan penurunan efisiensi kerja, keterampilan, kebosanan, serta peningkatan kecemasan. Kata "lelah" memiliki arti tersendiri bagi setiap individu dan bersifat subjektif. Hal ini didukung oleh data dari ILO yang menunjukkan bahwa hampir setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan (Hamel, 2018)

Faktor psososial seperti stress kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap terjadinya kelelahan, pada waktu pekerjaan menuntut banyak sekali hal yang harus dikerjakan dan waktunya sangat sangat sedikit, maka akan terjadi kelebihan muatan pada pekerjaan (*job overload*), rasa lelah dalam diri manusia merukn proses yang terakumulasi dari berbagai factor penyebab dan dapat mendatangkan ketegangan (stress) yang dialami oleh tubuh manusia (Mamusung, 2019).

Stres kerja berbanding lurus dengan kelelahan kerja dan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di tempat kerja yaitu kebisingan yang tinggi, panas, hubungan dengan keluarga, tingginya tingkat ekonomi di tempat kerja, hubungan di tempat kerja, dan tuntutan fisik yang ada di tempat kerja merupakan bahaya risiko yang dapat meningkatkan stres kerja.

Russeng, Usman, dan Saleh (2007) dalam Jufri and Indahari (2018) mengemukakan bahwa perawat merupakan salah satu profesi dengan tingkat stres yang tinggi karena sebanyak 90% dari pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah pelayanan keperawatan sehingga stres kerja dianggap sebagai hal yang lazim pada profesi perawat. Berdasarkan hasil penelitian Russeng, Usman, dan Saleh (2007) terhadap 63 perawat yang bekerja di RS. Tadjuddin Chadir Makassar dilaporkan bahwa 60,3% perawat mengalami stres kerja sedang.

Penelitian diatas adalah penelitian terakhir yang dilakukan di RS Tadjuddin Chalid Makassar terhadap hubungan kelelahan dengan stress kerja pada perawat RS Tadjuddin Chalid Makassar. Dari observasi awal yang telah dilakukan saat ini tidak ada data pasti yang menunjukkan tingkat kelelahan dan stress kerja pada perawta RS Tadjuddin Chalid Makassar dan Rumah Sakit Tadjuddin merupakan salah satu rumah sakit rujukan Covid-19 di Makassar.

Pada awal 2020, dunia dikejutkan dengan mewabahnya pneumonia baru yang bermula dari Wuhan, Provinsi Hubei yang kemudian menyebar dengan cepat ke lebih dari 190 negara dan teritori. Wabah ini diberi nama coronavirus

disease 2019 (COVID-19) yang disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2* (SARS-CoV-2). Penyebaran penyakit ini telah memberikan dampak luas secara sosial dan ekonom. Kondisi ini tidak terkecuali terjadi di Indonesia.

Petugas kesehatan berisiko tinggi mengalami masalah kejiwaan berupa stres ringan hingga berat karena berbagai tekanan yang meningkat dan harus mereka hadapi. Ketakutan khususnya pada peningkatan risiko terpapar, terinfeksi dan kemungkinan menginfeksi orang yang mereka cintai juga menjadi beban tersendiri. Bekerja di tengah-tengah perhatian media dan publik yang intens, durasi kerja yang panjang, masif, dan mungkin belum pernah terjadi sebelumnya pada beberapa tenaga kesehatan memiliki implikasi tambahan dalam memicu terjadinya efek psikologis negatif termasuk gangguan emosional, depresi, stres, suasana hati rendah, lekas marah, serangan panik, fobia, gejala, insomnia, kemarahan, dan kelelahan emosional (Moh. Muslim, 2020).

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dengan Stres Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Makassar”.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh langsung beban kerja terhadap kelelahan kerja pada tenaga perawat Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Makassar?
- b. Apakah ada pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kelelahan kerja melalui stres kerja pada tenaga perawat Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Makassar?

### C. Tujuan Penelitian

#### 1. Tujuan Umum

Adapun tujuan umum dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja terhadap kelelahan kerja melalui stres kerja pada perawat Rumah Sakit Tadjuddin Chalid.

#### 2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh langsung beban kerja terhadap kelelahan kerja pada tenaga perawat Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Makassar.
- b. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kelelahan kerja melalui stres kerja pada tenaga perawat Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Makassar.

### D. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja yang kemudian dapat dijadikan bahan pembandingan bagi penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengaruh beban kerja dengan stres kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat sehingga dapat lebih meningkatkan upaya promotif dan preventif serta meminimalisir terjadinya peningkatan angka kelelahan kerja dan stress kerja terhadap perawat di rumah sakit.

## 3. Manfaat Praktis

Sebagai pengalaman berharga bagi peneliti dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama di bangku perkuliahan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Beban Kerja**

##### **1. Definisi Beban Kerja**

Istilah beban kerja yang mulai dikenal sekitar tahun 1970. Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan (Schultz, 2006). Menurut Manuaba (dalam Ambarwati, 2014) beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah perawat yang ada.

Beban kerja dapat diasumsikan sebagai pekerjaan yang di kerjakan oleh seseorang. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya (Hidayat, 2017).

##### **2. Jenis-Jenis Beban Kerja**

Beban kerja perawat dirumah sakit meliputi beban kerja fisik dan mental. Beban kerja bersifat fisik meliputi : mengangkat pasien, memandikan pasien, membantu pasien ke kamar mandi, mendorong peralatan kesehatan, merapikan tempat tidur pasien, mendorong

brankas pasien. Sedangkan beban kerja yang bersifat mental dapat berupa bekerja dengan shift atau bergiliran, kompleksitas pekerjaan (mempersiapkan mental dan rohani pasien dan keluarga terutama bagi yang akan menjalankan operasi atau dalam keadaan keadaaan kritis, bekerja dalam keterampilan khusus dalam merawat pasien, bertanggung jawab terhadap kesembuhan serta harus menjalin komunikasi dengan pasien (Haryanto, 2018)

Hidayat (dalam Hamzah, 2019) menyatakan bahwa beban kerja merupakan jumlah rata-rata kegiatan kerja pada waktu tertentu, yang terdiri dari beban kerja fisik, beban kerja psikologis serta waktu kerja .

a) Aspek fisik

Beban kerja ditentukan berdasarkan jumlah pasien yang harus dirawat dan banyaknya perawat yang bertugas dalam suatu unit atau ruangan. Tingkatan tergantungnya pasien diklasifikasikan menjadi tiga tingkat yaitu tingkatan tergantung minimal/ringan, tingkatan tergantung parsial atau sebagian, dan pasien dengan tingkatan tergantung penuh/total.

b) Aspek psikologis

Aspek mental/psikologis dihitung berdasarkan hubungan antar individu, dengan perawat serta dengan kepala ruangan dan juga berhubungan antara perawat dengan pasien, yang berpengaruh pada kinerja dan tingkat produktif perawat.

c) Aspek waktu kerja.

Waktu kerja produktif yaitu banyaknya jam kerja produktif dapat dipergunakan perawat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan uraian tugas dan waktu melaksanakan tugas tambahan yang tidak termasuk dalam tugas pokoknya.

3. Dampak Beban Kerja

Robbins (2003) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Dampak negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak sesuai dengan harapan pasien. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas perawat. Perawat merasakan, bahwa jumlah perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi ini dapat memicu munculnya stres kerja, karena

semua pasien rawat inap perlu mendapatkan pelayanan yang efektif dan efisien sehingga permasalahan yang dihadapi pasien segera terselesaikan (Maharani and Budianto, 2019).

## **B. Stres Kerja**

### **1. Definisi Stres Kerja**

Stress adalah suatu rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh manusia itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai menimbulkan suatu penyakit. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, semua dampak dari stress tersebut akan mengjurus kepada menurunnya performasi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan (Tarwaraka, 2010)

stres kerja adalah ketidaknyamanan perasaan yang dialami seseorang yang menekan atau merasa tertekan dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaan mereka. Stres yang muncul yang berhubungan dengan pekerjaan dapat berupa tanggapan yang dimiliki seseorang ketika tuntutan dan tekanan kerja yang dihadapi tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka. Dalam hal ini nampak semakin banyaknya tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan karyawan maka semakin tinggi kemungkinan mereka mengalami stres kerja, begitu juga sebaliknya (Suryani and Maha Yoga, 2018)

Stres yang berasal dan berkaitan dengan segala sesuatu dari lingkungan kerja disebut dengan stres kerja.. Sumber stres kerja terdiri dari kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karier, dan struktur organisasi . Zadeh (2008) dalam Hadiansyah, Praghlapati and Aprianto, 2019) mengidentifikasi bahwa kebisingan, pencahayaan, lama kerja, dan beban kerja mengakibatkan terjadinya stres kerja. Sumber-sumber stres kerja dapat dijadikan faktor yang mempengaruhi setiap individu mengalami stres di lingkungan kerja.

## 2. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Stavroula Leka et al., (2003), dalam konteks pekerjaan sehari-hari, karyawan yang mengalami stres banyak disebabkan oleh faktor-faktor antara lain:

- a) Jenis pekerjaan seperti tugas yang monoton, kurang tantangan, kurangnya variasi, tugas yang tidak menyenangkan
- b) Beban kerja dan kecepatan kerja seperti terlalu sedikit waktu untuk dilakukan, pekerjaan di bawah tekanan waktu, jadwal kerja yang ketat dan tidak fleksibel, jam kerja tak terduga, jadwal shift yang dirancang buruk.
- c) Partisipasi dan control, seperti kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, kurangnya kontrol (misalnya, atas metodekerja, bekerja dengan kecepatan tinggi).

- d) Hubungan kerja, seperti hubungan yang buruk dengan rekan kerja, penindasan, pelecehan, dan kekerasan, tidak ada prosedur kerja
- e) Budaya Organisasi seperti komunikasi yang buruk, system kepemimpinan yang buruk, kurangnya kejelasan tentang tujuan organisasi.

Patton (1998) mengatakan dalam Tarwaraka (2010) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja menurut sebagai berikut:

- a) Kondisi individu seperti umur, jenis kelamin, temperamental, genetic, intelengensia, pendidikan, kebudayaan, dan lain-lain
- b) ciri kepribadian seperti *introvert* atau *ekstrovert*, tingkat emosional, kepasrahan, kepercayaan diri, dan lain-lain
- c) sosial-kognitif seperti dukungan sosial, hubungan sosial dengan lingkungan sekitar.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2019) yang menjadi faktor penyebab stress antara lain:

- a) usia
- b) masa kerja
- c) beban kerja
- d) hubungan inperpersonal, serta
- e) pengembangan karir.

### 3. Sumber Stres Kerja

Selain itu tingkat stres kerja juga dipengaruhi oleh faktor yang mempengaruhi respon stres individu terhadap suatu peristiwa yaitu faktor intelektual, motivasi dan kepribadian. Faktor intelektual berkaitan dengan sistem berfikir. Orang yang berfikir negatif atau pesimistis atau irasional lebih mudah terkena stres daripada orang yang berfikir positif atau optimis atau rasional. Faktor motivasi diperlukan dalam mencapai sesuatu atau tujuan atau harapan kita. Tetapi ketika tekanan lebih tinggi dari motivasi yang dimiliki seseorang dapat berpengaruh buruk bagi individu (Hadiansyah, Praghlapati and Aprianto, 2019)

### 4. Dampak Stres Kerja

Salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dampak dari kepuasan kerja nantinya akan dikaitkan dengan beberapa output yang dihasilkan, salah satunya adalah dengan kinerja (prestasi kerja) dimana kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing guna mencapai suatu tujuan. Ukuran kinerja ini dapat dilihat berdasarkan tingkat efisiensi dan efektivitas yang dicapai oleh perusahaan (Robbins and Judge 2008 dalam Noor 2016).

Stres yang ditimbulkan dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Seperti yang diungkapkan Sasono (2004) stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stress tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis (Febriansyah, 2018).

Perawat yang mengalami stress maka banyak memberikan pengaruh kepada mutu pelayanan yang diberikan, kesehatan mental dan fisiknya bahkan kualitas pekerjaannya. Selain ancaman keselamatan pasien, munculnya stres dapat mengakibatkan kejenuhan dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang dirasakan oleh perawat. Jika stres tidak dikelola dengan baik, angka *turn over* terus meningkat. Berdasarkan sebuah penelitian yang telah dilakukan oleh Barker (2012), diketahui bahwa stres merupakan penyebab tertinggi kedua sebagai penyebab munculnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Mutu pelayanan di Rumah Sakit akan menurun akibat banyak perawat yang bekerja yang mengalami stres kerja (Prasetyo, 2017).

### **C. Kelelahan Kerja**

#### **1. Definisi Kelelahan Kerja**

Kelelahan adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan

setelah istirahat. Kelelahan diatur secara sentral oleh otak. Pada susunan syaraf pusat terdapat sistem aktivasi (bersifat simpatis) dan inhibisi (bersifat parasimpatis). Istilah kelelahan biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara kepada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwaka and Bakri, 2016).

Perasaan lelah adalah kondisi yang dialami seseorang setelah melakukan aktifitasnya. Perasaan tersebut seperti capek, mengantuk, bosan dan haus yang akan muncul dengan adanya gejala kelelahan. Gejala dari kelelahan antara lain adanya pelemahan kegiatan, motivasi dan adanya kelelahan fisik. Pelemahan kegiatan biasanya ditandai dengan perasaan berat di kepala, seluruh badan terasa lelah, kaki terasa berat, sering menguap, pikiran terasa kacau, mengantuk, terasa beban di mata, tidak memiliki keseimbangan dalam berdiri (Ningsih and Nilamsari, 2018)

Kelelahan kerja menurut Suma'mur (2009) adalah aneka keadaan yang ditandai dengan penurunan efisiensi dan ketahanan dalam nekerja, yang disebabkan oleh:

- 1) Kelelahan yang sumber utamanya adalah mata (kelelahan visual)
- 2) Kelelahan fisik umum
- 3) Kelelahan fisik syaraf
- 4) Kelelahan oleh lingkungan yang monoton

5) Kelelahan oleh lingkungan kronis terus-menerus sebagai factor secara tetap.

## 2. Klasifikasi Kelelahan Kerja

### a. Berdasarkan jenis

#### 1) Kelelahan Otot

Menurut Suma'mur (2014) , kelelahan otot ditandai oleh tremor atau rasa nyeri pada otot. Berkurangnya kinerja otot terjadi etelah adanya tekanan fisik yag diterima oleh otot secara fisiologi, dan gejala yang ditujukan semakin rendahnya gerakan dan akhirnya menyebabkan melelahnya kemampuan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan dan meningkatkan keselahan saat melakukan pekerjaan sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja tenaga kerja.

Sampai saat ini masih berlaku dua teori tentang kelelahan otot, yaitu teori kimia dan teori syaraf pusat. Pada teori kimia secara umum menjelaskan bahwa terjadinya kelalahan adalah akibat berkurangnya cadangan energi dan meningkatnya sisa metabolisme sebagai penyebab hilangnya efesiensi otot, sedangkan perubahan arus listrik pada otot dan syaraf adalah penyebab sekunder. Sedangkan pada teori syaraf pusat menjelaskan bahwa perubahan kimia hanya merupakan penunjang proses (Tarwaraka, 2015)

## 2) Kelelahan Umum

Kelelahan umum menurut Suma'mur merupakan hilangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan keadaan persyarafan sentral atau kondisi psikis-psikologis. Gejala utama kelelahan umum adalah perasaan letih yang luar biasa dan terasa aneh. Aktivitas menjadi terganggu karena timbulnya gejala kelelahan sehingga menimbulkan perasaan tidak ada gairah untuk bekerja baik secara fisik maupun psikis, dan menimbulkan perasaan erasa berat dan kantuk (Budiono, 2003).

### b. Berdasarkan penyebab

#### 1) Kelelahan Fisik (*Physical Fatigue*) (Tamher & Noorkasiani, 2009)

Kelelahan fisik disebabkan oleh kelemahan pada otot. Suplai darah yang mencukupi dan aliran darah yang lancar ke otot sangat penting, dikarenakan menentukan kemampuan proses metabolisme dan memungkinkan kontraksi otot tetap berjalan. Kontraksi otot yang kuat menghasilkan tekanan di dalam otot menghentikan aliran darah, sehingga kontraksi maksimal hanya berlangsung beberapa detik. Gangguan pada aliran darah mengakibatkan kelelahan otot yang berakibat otot tidak dapat berkontraksi, meskipun rangsangan syaraf motorik masih berjalan.

## 2) Kelelahan Psikologi

Kelelahan psikologi berkaitan dengan cemas, depresi, gugup, dan kondisi psikososial yang lain. Kelelahan jenis ini diperburuk dengan adanya stress.

### c. Berdasarkan Waktu

#### 1) Kelelahan Akut

Kelelahan akut terjadi terutama disebabkan oleh kerja suatu organ atau seluruh tubuh secara berlebihan.

#### 2) Kelelahan Kronis

Kelelahan kronis biasanya terjadi jika kelelahan berlangsung setiap hari, berkepanjangan dan bahkan kadang – kadang telah terjadi pada saat individu belum memulai suatu pekerjaan ( Setiabudhi, 2008).

### 3. Faktor Penyebab Kelelahan Kerja

Faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja, bermacam-macam, mulai dari faktor lingkungan kerja yang tidak memadai untuk bekerja sampai kepada masalah psikososial dapat berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja (Maurits, 2012 dalam Lendombela, Posangi and Pondaag, 2017).

Suma'mur(2009) menyebutkan terdapat 5 factor yang mempengaruhi kelelahan kerja, yaitu: keadaan monoton, beban dan lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental, keadaan lingkungan

seperti cuaca kerja, penerangan dan kebisingan, keadaan kejiwaan seperti tanggung jawab, beban kerja, kekhawatiran konflik, penyakit, perasaan sakit dan keadaan gizi, selain itu kelelahan juga dipengaruhi oleh kapasitas kerja yang meliputi: jenis kelamin, usia tingkat pendidikan, dan masa kerja/lama kerja,.

#### 4. Mekanisme Kelelahan Kerja

Kelelahan diatur secara sentral oleh otak. Pada susunan saraf pusat, terdapat sistem aktivasi dan inhibisi. Kedua sistem ini saling mengimbangi tetapi kadang-kadang salah satu dari padanya lebih dominan sesuai dengan keperluan. Sistem aktivasi bersifat simpatis, sedangkan inhibisi adalah parasimpatis. Agar tenaga kerja berada dalam keserasian dan keseimbangan, kedua sistem tersebut harus berada pada kondisi yang memberikan stabilitasi kepada tubuh (Suma'mur, 2009).

Menurut Setyawati (2010), bahwa kelelahan kerja terjadi akibat penumpukan asam laktat. Pada saat bekerja tubuh membutuhkan energi. Energi tersebut diperoleh dari hasil pemecahan glikogen. Selain energi, asam laktat merupakan salah satu hasil dari pemecahan glikogen. Saat otot berkontraksi, maka akan terjadi penumpukan asam laktat. Asam laktat ini menghambat kerja otot dan menyebabkan rasa lelah.

terjadinya kelelahan kerja adalah peningkatan beban kerja fisik. Hal tersebut berkaitan dengan peningkatan konsumsi oksigen atau

kebutuhan oksigen. Jika beban kerja fisik melebihi asupan oksigen maksimum, maka menyebabkan penurunan suplai oksigen ke otot sehingga akan terjadi proses anaerob dalam memecah glikogen otot menjadi energi dan asam laktat. Asam laktat bersama air kemudian menumpuk di otot sehingga menjadikan otot bengkak dan akan sulit berkontraksi. Hal tersebut akan menimbulkan gejala rasa lelah (Nawawinetu 2012),

#### **D. Hubungan Beban Kerja, Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja**

Beban kerja yang diberikan pada pekerja perlu disesuaikan dengan kemampuan psikis dan fisik pekerja bersangkutan. Berat ringannya beban kerja yang diterima oleh seorang tenaga kerja disesuaikan dengan kemampuan atau kapaitas kerja, jika beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan dan kapasitas kerja maka akan mengakibatkan kelelahan kerja (Tarwaka, 2014).

Salah satu penyebab kelelahan kerja adalah aktivitas kerja. Adanya aktivitas kerja menyebabkan timbulnya beban kerja dari aktivitas yang dilakukan tersebut. Beban kerja merupakan suatu beban atau tanggungan yang diperoleh dari aktivitas kerja yang dilakukan. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental. Pada beban kerja fisik melibatkan kerja otot atau mempengaruhi fungsi faal tubuh manusia (Tarwaka, 2010).

Kelelahan kerja biasanya disebabkan oleh beban kerja yang berlebih yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja. Kelelahan biasanya terjadi pada akhir jam kerja yang sering kali disebabkan oleh karena beberapa faktor, seperti pekerjaan yang monoton, kerja otot statis, alat dan sarana kerja yang tidak

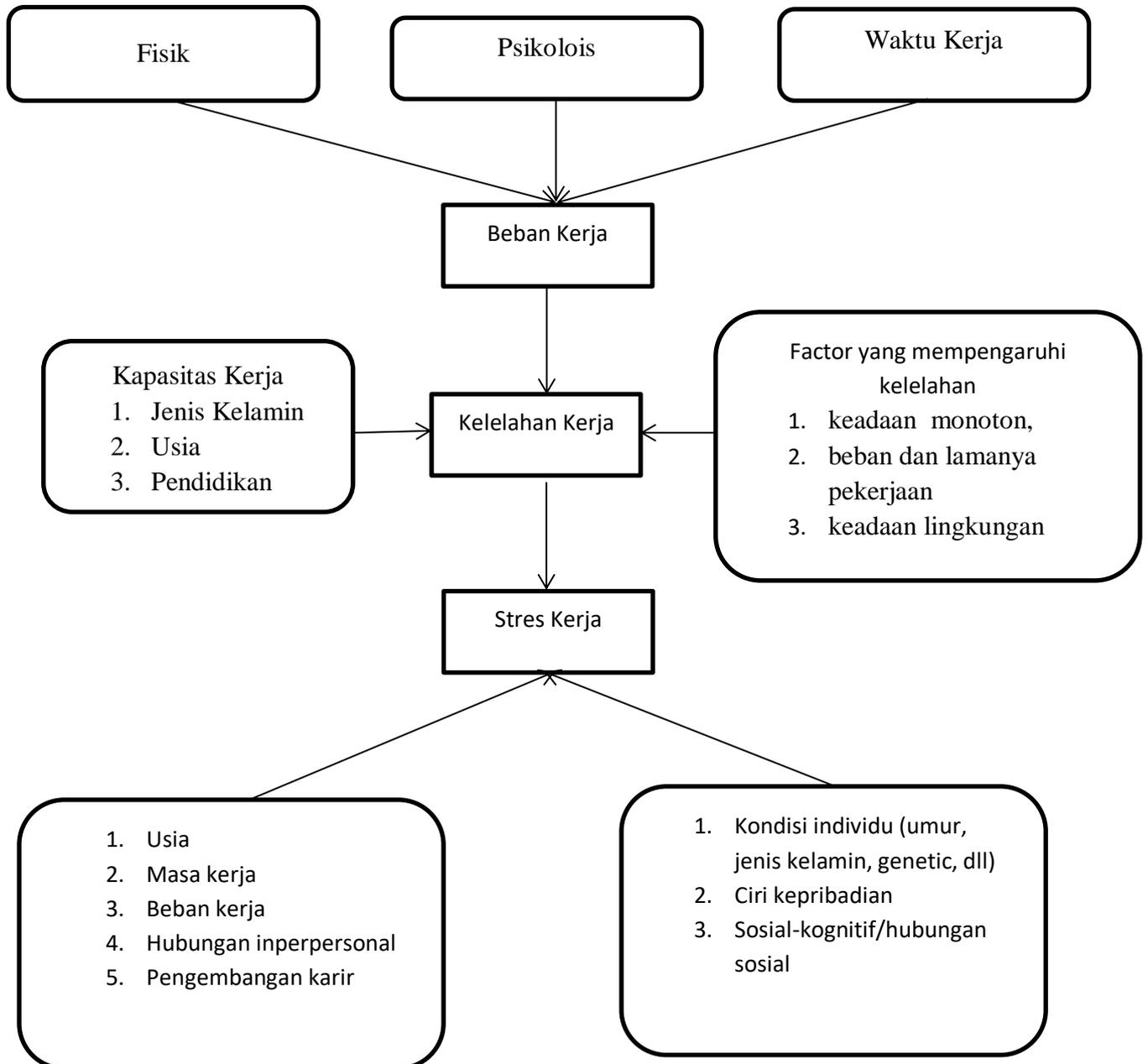
sesuai dengan antropomei pemakainnya., sikap paksa dan pengaturan waktu kerja istirahat yang tidak tepat. Dari sekian banyak jenis kelelahan seperti yang telah jelaskan di atas maka timbulnya rasa lelah dalam diri manusia merupakan proses yang terakumulasi dari berbagai faktor penyebab dan mendatangkan ketegangan (stress) yang dialami oleh tubuh manusia (Wignjosoebroto, 2008).

Menurut Tarwaka (2010), bahwa risiko dari kelelahan kerja yaitu: motivasi kerja menurun, performansi rendah, kualitas kerja rendah, banyak terjadi kesalahan, produktivitas kerja rendah, stress akibat kerja, penyakit akibat kerja, cedera, dan terjadi kecelakaan kerja. Apabila kelelahan kerja tidak segera ditangani dan segera beristirahat, maka akan terjadi akumulasi kelelahan dalam sehari, sehingga dapat berdampak lebih parah terhadap kesehatan.

Walaupun teori stres terus berkembang dari masa ke masa, tetapi secara fundamantal teori stres hanya digolongkan atas tiga pendekatan. Tiga pendekatan terhadap teori stres tersebut adalah: (1) stres model *stimulus* (rangsangan), (2) stres model *response* (respons), dan (3) stres model *transactional* (transaksional) (Bartlett, 1998; Lyon, 2012). stres adalah situasi lingkungan yang seseorang rasakan begitu menekan dan individu tersebut hanya menerima secara langsung rangsangan stres tanpa ada proses penilaian (Staal, 2004). Penyebab-penyebab stres tersebut berperan dalam menentukan seberapa banyak stres yang akan mungkin diterima. Adapun situasi-situasi yang memungkinkan menjadi pemicu terjadinya stres adalah beban kerja, kepanasan, kedinginan, suara keributan, ruangan yang berbau menyengat,

cahaya yang terlalu terang, lingkungan yang kotor, ventilasi yang tidak memadai, dan lain sebagainya (Hariharan dan Rath, 2008).

### E. Kerangka Teori



Sumber : Patton (1998), Stavroula Leka et al., (2003), & Setiawan 2019

Gambar 1. Kerangka Teori