

SKRIPSI

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA UNIT PRODUKSI
BATA RINGAN PT. BUMI SARANA BETON MAKASSAR**

ANDI AAN MUGNIYAH

K011191104



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

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

2023

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK DENGAN STRES
KERJA PADA PEKERJA UNIT PRODUKSI BATA RINGAN PT. BUMI
SARANA BETON MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

ANDI AAN MUGNIYAH
K011191104

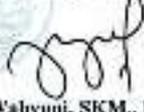
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanudin
pada tanggal 27 April 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama


A. Muhibah Darwis, SKM., M.Kes
NIP. 19910227 201904 4 001

Pembimbing Pendamping


A. Wahyuni, SKM., M.Kes
NIP. 19810628 201212 2 002


Dr. Hasmahati Amgam, SKM., M.Sc
NIP. 19760418 200501 2 001

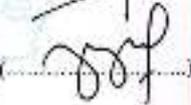
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dibacakan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasamu'ddin Makassar pada hari Kamis
Tanggal 27 April 2023.

Ketua : A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes

(.....)

Sekretaris : A. Wahyuni, SKM., M.Kes

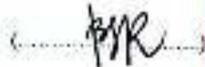
(.....)

Anggota :

1. dr. M. Furqan Naim, M.Sc., Ph.D

(.....)

2. Basir, SKM., M.Sc

(.....)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andi Aan Mughniyah
NIM : K011191104
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
No. Hp : 081943442647
Email : aasmughniyah@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi "Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dengan Stres Kerja pada Pekerja Unit Produksi Bata Ringan PT. Bami Sarana Beton Makassar" benar bebas dari plagiat dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 1 Mei 2023

Yang membuat pernyataan

The image shows a 10,000 Rupiah Indonesian postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERA TEMPL' and '10000'. A signature is written over the stamp, and the name 'Andi Aan Mughniyah' is printed below it.

Andi Aan Mughniyah

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Andi Aan Mugniyah

“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA UNIT PRODUKSI BATA RINGAN PT. BUMI SARANA BETON MAKASSAR”

(xvi + 102 halaman + 16 tabel + 4 gambar + 5 lampiran)

Sebuah manufaktur harus memperhatikan masalah lingkungan kerjanya, karena dianggap sebagai sesuatu yang sangat krusial bagi kesehatan dan keselamatan para pekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan perasaan yang nyaman serta ketenangan bagi para pekerja, meningkatkan gairah dalam bekerja serta penerimaan terhadap beban-beban tugas yang diberikan tanpa adanya tekanan yang dapat menyebabkan stres. Stres di tempat kerja memiliki konsekuensi yang berdampak negatif terhadap produktivitas pekerja maupun kesejahteraan pekerja. Berdasarkan data dari WHO menyatakan bahwa kurang lebih 450 juta penduduk dunia menderita gangguan mental dan perilaku, sehingga diperkirakan kejadian tersebut menjadi masalah utama kesehatan manusia yang termasuk di dalamnya stres akibat kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan stres kerja pada pekerja unit produksi bata ringan PT. Bumi Sarana Beton Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Penelitian ini dilakukan di PT. Bumi Sarana Beton Makassar yang terletak di Jl. Kima XVII No. 17 Daya, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan selama bulan Januari hingga Februari 2023. Pada penelitian ini, area yang diteliti adalah unit produksi bata ringan yang memiliki 7 tahapan diantaranya, *ball mill, mixing, pouring, cutting, auto clave, boiler*, dan area *packing*. Proses pembuatan bata ringan ini sebagian besar menggunakan bantuan mesin, sehingga para pekerja harus terus mengontrol proses pembuatan bata ringan tersebut. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan aplikasi SPSS 23 dengan menggunakan uji statistik *chi-square*.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji *chi-square* iklim kerja dengan stres kerja ($p\text{-value} = 0,000$) menunjukkan ada hubungan iklim kerja dengan stres kerja. Kebisingan dengan stres kerja ($p\text{-value} = 0,000$) menunjukkan ada hubungan kebisingan dengan stres kerja. Pencahayaan dengan stres kerja ($p\text{-value} = 0,000$) menunjukkan ada hubungan pencahayaan dengan stres kerja. Hubungan dengan pimpinan dengan stres kerja ($p\text{-value} = 0,000$) menunjukkan ada hubungan pimpinan dengan stres kerja. Sementara

itu, hubungan rekan kerja dengan stres kerja (*p-value* = error) menunjukkan tidak ada hubungan rekan kerja dengan stres kerja. Kesimpulan: iklim kerja, kebisingan, pencahayaan dan hubungan dengan pimpinan menunjukkan ada hubungan terhadap stres kerja. Saran: bagi perusahaan untuk dapat memperhatikan kondisi iklim kerja, kebisingan, pencahayaan sesuai dengan standar yang berlaku serta menjalin hubungan yang baik antar pimpinan dan rekan kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja

Daftar Pustaka : 77 (2000-2022)

SUMMARY

*Hasanuddin University
Faculty of Public Health
Occupational Health and Safety*

Andi Aan Mugniyah

“RELATIONSHIP BETWEEN PHYSICAL AND NON PHYSICAL WORK ENVIRONMENT WITH WORK STRES IN LIGHT BRICK PRODUCTION AT PT. BUMI SARAN BETON MAKASSAR”

(xvi + 102 pages + 16 tables + 4 pictures + 5 attachments)

A manufacturer must pay attention to work environment issues, because they are considered something that is very crucial for the health and safety of workers. A good work environment can provide a feeling of comfort and calm for workers, increase passion at work and acceptance of assigned workloads without any pressure that can cause stress. Stress in the workplace has negative consequences for worker productivity and worker welfare. Based on data from the WHO, it is stated that approximately 450 million people in the world suffer from mental and behavioral disorders, so it is estimated that this incident will become a major problem for human health, including work-related stress.

This study aims to determine the relationship between the physical and non-physical work environment with work stress on workers in the light brick production unit of PT. Earth Concrete Facilities Makassar. The type of research used is quantitative research with a cross sectional study approach. The sample in this study was 75 people. The sampling technique uses total sampling. This research was conducted at PT. Bumi Sarana Beton Makassar, which is located on Jl. Kima XVII No. 17 Daya, Kec. Tamalanrea, Makassar City, South Sulawesi during January to February 2023. In this study, the area studied was a lightweight brick production unit which had 7 stages including, ball mill, mixing, pouring, cutting, auto clave, boiler, and packing area. The process of making lightweight bricks mostly uses the help of machines, so workers must continue to control the process of making these lightweight bricks. The collected data were then analyzed univariately and bivariately using the SPSS 23 application using the chi-square statistical test.

The results of the research that has been done show that based on the chi-square test results of work climate and work stress (p -value = 0.000) it shows that there is a relationship between work climate and work stress. Noise and work stress (p -value = 0.000) indicates that there is a relationship between noise and work stress. Lighting with work stress (p -value = 0.000) shows that there is a relationship between lighting and work stress. The relationship between leadership and work stress (p -value = 0.000) shows that there is a relationship between leadership and work stress. Meanwhile, the relationship between co-workers and work stress (p -value = error) shows that there is no relationship between co-workers and work stress. Conclusion: working climate, noise, lighting and relationship with superiors

show a relationship to work stres. Suggestion: for companies to be able to pay attention to working climate conditions, noise, lighting in accordance with applicable standards and establish good relationships between leaders and colleagues.

Keywords: Work Environment, Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Work Stres

References: 77 (2000-2022)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT. Tuhan Yang Maha Esa yang atas berkat, rahmat dan ridha-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam tidak lupa saya panjatkan kepada Baginda Rasulullah SAW. yang merupakan sebaik-baiknya suri tauladan. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi sehingga skripsi yang berjudul **“Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dengan Stres Kerja pada Pekerja Unit Produksi Bata Ringan PT. Bumi Sarana Beton Makassar”** dapat terselesaikan. Bersama ini saya menyampaikan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Teristimewah kepada kedua orang tua penulis yang tercinta dan terkasih Ambo Ako dan Andi Nurmiati yang senantiasa memberikan kasih sayang, dukungan, serta doa yang tulus kepada penulis hingga penulis mampu menyelesaikan studi. Terima kasih pula kepada kakak serta adikku yang selalu mendukung serta mendoakan penulis.
2. Bapak Indra Dwinata, S.KM., M.PH selaku penasihat akademik yang telah membimbing, memberikan nasihat serta motivasi kepada penulis.
3. Ibu Andi Muflihah Darwis, S.KM., M.Kes selaku pembimbing I dan Ibu Andi Wahyuni, S.KM., M.Kes selaku pembimbing II atas segala bimbingan, nasihat, arahan serta meluangkan waktunya yang sangat berharga kepada penulis dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.

4. Bapak dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D selalu penguji I, bapak Basir, S.KM., M.Sc selaku penguji II yang telah memberikan bimbingan serta arahannya demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Bapak Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH,Ph.D, para Wakil Dekan, seluruh dosen dan staf yang telah memberikan bantuan, ilmu dan pengetahuan serta pengalamannya selama penulis mengikuti pendidikan di FKM UNHAS.
6. Ibu Dr. dr. Masyita Muis, MS beserta seluruh dosen dan staf Departemen K3 FKM UNHAS yang telah banyak memberikan ilmu, bimbingan dan bantuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Departemen K3
7. PT. Bumi Sarana Beton Makassar dan seluruh karyawan unit produksi bata ringan yang sangat membantu selama penelitian berlangsung.
8. Teman-teman tercinta pengurus inti dan para koordinator IPMI Makassar 2023 yang telah memberikan motivasi serta dukungan yang begitu besar kepada penulis.
9. Sabahat tercinta Widya Fatika Sari, Novia Az-Zahra, Nurun Nahda, Andi Cempana terima kasih atas motivasi, dukungan, dan bimbingannya yang luar biasa
10. Teman-teman K3 2019 terutama Ainun, Ika, Fitriah, Mirna, Ummah, Arsyi, Hana, Ira, Fia, Asma, Ima, Rida yang selama ini bersama-sama melebihi dinamika perkuliahan di departemen K3.

11. Teman-teman PBL Desa Sawakong Kabupaten Takalar Umma, Novi, Tania, Milka, Rara, dan Hadi yang turut memberikan pengalaman yang luar biasa selama 4 minggu hidup bersama.
12. Teman-teman seperjuangan *Sunrise Lovers*, ayam kecil, yang senantiasa memiliki rasa senasib dan seperjuangan.
13. Teman-teman Kuliah Kerja Nyata Malili, Jems, Suci, Jierl, Tiwi, Adela, Mitha, Hamida, Dilham dan Agil terima kasih atas pengalaman dan pembelajaran selama KKN.

Akhir kata, saya mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan pada skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberi kontribusi yang besar untuk masyarakat.

Makassar, 23 Maret 2023

Andi Aan Mugniyah

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xivv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Umum tentang Lingkungan Kerja Fisik	10
B. Tinjauan Umum tentang Iklim Kerja	11
C. Tinjauan Umum tentang Kebisingan	16
D. Tinjauan Umum tentang Pencahayaan.....	21
E. Tinjauan Umum tentang Lingkungan Kerja Non Fisik.....	27
F. Tinjauan Umum tentang Dukungan Sosial	30
G. Tinjauan Umum tentang Stres Kerja	34
H. Kerangka Teori	40
BAB III.....	41
KERANGKA KONSEP	41
A. Dasar Pemikiran Variabel Penelitian	41
B. Kerangka Konsep	44
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	45
D. Hipotesis Penelitian.....	54
BAB IV	55
METODOLOGI PENELITIAN	55
A. Jenis Penelitian.....	55
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	56
C. Populasi dan Sampel	56
D. Pengumpulan Data	56
E. Instrumen Penelitian.....	57
F. Pengolahan Data.....	59
G. Teknik Analisa Data.....	61
H. Penyajian Data.....	61
BAB V.....	62
HASIL DAN PEMBAHASAN	62

A. Gambaran Umum Lokasi	62
B. Hasil Penelitian	68
C. Pembahasan.....	79
D. Keterbatasan Penelitian.....	100
BAB VI.....	101
KESIMPULAN.....	101
A. Kesimpulan	101
B. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Nilai Ambang Batas (NAB) Iklim Kerja	13
Tabel 2. 2 Nilai Ambang Batas (NAB) Kebisingan.....	17
Tabel 2. 3 Nilai Ambang Batas (NAB) Pencahayaan	23
Tabel 5. 1 Hasil Pengukuran Lingkungan Kerja Fisik.....	666
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden	68
Tabel 5. 3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Iklim Kerja.....	70
Tabel 5. 4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kebisingan.....	70
Tabel 5. 5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pencahayaan	71
Tabel 5. 6 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Hubungan dengan Rekan Kerja...	722
Tabel 5. 7 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Hubungan dengan Pimpinan.....	72
Tabel 5. 8 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Stres Kerja	73
Tabel 5. 9 Hubungan Iklim Kerja dengan Stres Kerja	74
Tabel 5. 10 Hubungan Kebisingan dengan Stres Kerja	75
Tabel 5. 11 Hubungan Pencahayaan dengan Stres Kerja	76
Tabel 5. 12 Hubungan Rekan Kerja dengan Stres Kerja	77
Tabel 5. 13 Hubungan Pimpinan dengan Stres Kerja	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	40
Gambar 3. 1 Kerangka Konsep	44
Gambar 5.1 Struktur Organisasi	63
Gambar 5.2 Proses Produksi Bata Ringan	63

DAFTAR LAMPIRAN

	Lampiran
Kuesioner Penelitian	1
Lembar Observasi Pengukuran Lingkungan Kerja	2
Dokumentasi Kegiatan	3
Surat Izin Penelitian	4
Daftar Riwayat Hidup	5

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peraturan-peraturan dalam menunjang Keselamatan dan Kesehatan para pekerja telah tertuang dalam berbagai bentuk peraturan diantaranya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam peraturan tersebut menuangkan aspek perlindungan terhadap pekerja untuk menciptakan rasa aman dan nyaman kepada pekerja. Peraturan Pemerintah nomor 50 tahun 2012 merupakan suatu landasan khususnya bagi suatu manufaktur untuk menjamin keutuhan serta kesempurnaan baik jasmani maupun rohani pekerja. Adanya landasan peraturan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja yang terjamin memberikan rasa aman dan nyaman kepada pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Seorang pekerja akan merasa aman dalam bekerja apabila mereka tidak merasa khawatir akan risiko yang akan terjadi akibat dari pekerjaannya, dengan kata lain bentuk risiko yang ada di tempat kerja yang mungkin dapat dialami oleh pekerja dapat dihindari. Sedangkan, suatu pekerjaan dapat dikatakan nyaman apabila seorang pekerja yang bekerja dapat menuntaskan pekerjaannya dengan rasa nyaman, betah, dengan demikian pekerja tidak mudah mengalami stres akibat kerja (Hasibuan A, dkk., 2020).

Menurut Tian (2020) stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang sangat berbahaya dan dapat terjadi ketika seorang

pekerja memaksakan dirinya untuk melakukan pekerjaan yang diluar dari batas kemampuannya. Stres kerja pada akhirnya menjadi sebuah ancaman yang harus diperhatikan karena sangat berpengaruh pada kesehatan pekerja dan tentunya dapat mengancam kesehatan suatu organisasi pula (Wikurendra, 2020).

Para peneliti terdahulu menemukan bahwa stres di tempat kerja memiliki konsekuensi yang berdampak negatif terhadap produktivitas pekerja maupun kesejahteraan pekerja. Kejadian stres pada pekerja tidak hanya merugikan diri pekerja secara individu tetapi juga merugikan lingkungan sekitar karena mengakibatkan produktivitas yang menurun sehingga menurunkan pula tingkat produksi suatu perusahaan (Foy dkk., 2019).

Berdasarkan sumber data dari WHO menyatakan bahwa kurang lebih 450 juta penduduk dunia menderita gangguan mental dan perilaku, sehingga diperkirakan kejadian tersebut menjadi masalah utama kesehatan manusia yang termasuk di dalamnya stres akibat kerja. *Health and Safety Executive* menyatakan bahwa di Inggris khususnya pada tahun 2018 hingga tahun 2019 pekerja yang mengalami stres, depresi, hingga rasa cemas yang disebabkan oleh pekerjaannya mencapai jumlah 602.000 pekerja. Menurut data dari WHO pada tahun 2014, sekitar 8% di beberapa negara menderita depresi yang disebabkan oleh pekerjaannya. Komisi Kesehatan Mental Kanada pada tahun 2016 menyatakan bahwa setidaknya terdapat 1 dari 5 orang Kanada yang mengalami masalah kesehatan psikologis serta terdapat

47% pekerja di Kanada menyatakan penyebab dari stres dalam kehidupan sehari-hari mereka adalah disebabkan oleh pekerjaan (Muslimin dan Kartika, 2020).

Sedangkan di Indonesia menurut data dari Biro Statistik Ketenagakerjaan menyatakan bahwa rata-rata pekerja yang absen di tempat kerja mencapai sekitar 20 hari dengan alasan mengalami gangguan stres, sedangkan Departemen Dalam Negeri memperkirakan sekitar 40% kasus keluar masuknya tenaga kerja diakibatkan oleh masalah stres. Kasus tersebut didasari oleh fakta yang menunjukkan 60-90% kunjungan pasien ke dokter karena masalah yang berkaitan dengan stres (Wakhid dkk., 2020).

Salah satu penyebab dari stres kerja yaitu kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja terbagi atas 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yang meliputi aspek pencahayaan, suara bising, getaran, warna, suhu, maupun pertukaran udara. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antar rekan kerja, hubungan antar pekerja dan pimpinan meliputi komunikasi, tanggung jawab, maupun kerja sama (Sahsabila, dkk., 2022).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuli (2021) tentang pengukuran tekanan panas dan *risk assessment* pada pekerja PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar menyatakan bahwa, suhu yang ada disekitar area *hot press* berkisar 31,5°C sampai 32,4°C sehingga menyebabkan para pekerja berisiko tinggi mengalami bahaya dalam

gangguan fungsi tubuh, dehidrasi, kecelakaan kerja, sesak nafas, gangguan pendengaran, serta stres kerja (Yuli, dkk., 2021).

Tidak hanya faktor iklim kerja saja yang dapat mengakibatkan stres kerja, akan tetapi kebisingan dan pencahayaan pun dapat mengakibatkan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sinamude 2022 pada pekerja bagian *weaving* (menenun) di Pc GKBI Medari Yogyakarta menunjukkan bahwa sebanyak 15 pekerja mengalami stres kerja ringan, 64 pekerja mengalami stres kerja sedang, dan 2 pekerja mengalami stres kerja berat yang disebabkan oleh suara bising yang melebihi nilai ambang batas di lingkungan kerja. Pencahayaan yang buruk juga dapat mempengaruhi kesehatan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jasna 2018 pada pekerja penjahit di Polewali Mandar, didapatkan bahwa yang mengalami kelelahan mata 70.6% yang disebabkan oleh intensitas pencahayaan yang buruk, sehingga menyebabkan stres pada otot-otot akomodasi.

Stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik saja, tetapi lingkungan kerja non fisik juga dapat menyebabkan stres. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Foy (2019) di Irlandia pada tahun 2017 menyatakan bahwa pekerja dengan tingkat dukungan sosial yang rendah cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Setiawan, tentang pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja, menyatakan bahwa pekerja dengan dukungan sosial yang rendah dan tingkat stres yang rendah sebanyak 19 pekerja, dan pekerja dengan dukungan sosial yang rendah dengan tingkat stres kerja yang

tinggi sebanyak 1 orang, berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa ada pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan (Setiawan, 2013).

Suatu industri sangat penting untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerjanya, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Walaupun lingkungan kerja tidak melangsungkan proses produksi dalam suatu tempat kerja, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pekerja yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan industri dengan proses kerja yang kompleks dan berlangsung secara terus menerus seharusnya memiliki kondisi lingkungan yang aman dan nyaman bagi pekerja.

Sulawesi Selatan khususnya kota Makassar memiliki banyak kawasan industri yang bergerak dalam bidang manufaktur. Salah satu industri manufaktur yang berada di kota Makassar yaitu PT. Bumi Sarana Beton, industri manufaktur dengan lingkungan kerja yang kompleks yang bertanggung jawab dalam proses pembuatan beton, bata dan jasa konstruksi. PT. Bumi Sarana Beton mempekerjakan sekitar 200 pekerja yang merupakan bagian dari perusahaan Kalla Group yang bergerak dalam bidang manufaktur dan produksi khususnya adalah beton siap pakai (*ready mix*), bata ringan, dan jasa konstruksi. PT. Bumi Sarana Beton memproduksi beton siap pakai dan bata ringan yang merupakan kebutuhan pokok dalam proses pembuatan gedung-gedung, jembatan, jalan dan masih banyak lagi.

Pembuatan produk sebagian besar dilakukan dengan bantuan mesin dan juga tenaga manusia. Para pekerja yang bersentuhan langsung dengan mesin-mesin dapat menimbulkan banyak risiko serta bahaya bagi kesehatan pekerja, apabila tidak segera diantisipasi dan terus terpapar secara terus menerus, maka akan memperburuk kondisi kesehatan pekerja. Berdasarkan hasil wawancara bersama dengan supervisor lapangan beliau mengatakan, dalam beberapa tahun terakhir belum pernah dilakukan pengukuran lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dihubungkan dengan stres kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di PT. Bumi Sarana Beton Makassar, dalam proses pembuatan beton siap pakai memiliki 7 tahap diantaranya, *ball mill, mixing, pouring, cutting, auto clave, boiler, dan packing*. Setiap tahapan proses pembuatan beton dilakukan dalam satu ruangan dengan jarak yang saling berdekatan, sehingga mesin dan alat yang digunakan yang menghasilkan suara bising dan tekanan panas dapat mempengaruhi lingkungan kerja seluruh pekerja yang bekerja di dalam ruangan tersebut. Tidak hanya itu saja area kerja khususnya pada area pemotongan memiliki pencahayaan yang kurang/redup karena kondisi pencahayaan buatan yang sudah mati, dan jauh dari sumber pencahayaan alami. Berdasarkan kondisi lingkungan fisik diatas mengakibatkan beberapa pekerja merasa kurang nyaman dengan kondisi tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, ditemukan bahwa beberapa pekerja sering mengeluhkan terkait SOP yang tidak jelas apabila ingin berkonsultasi ataupun berkomunikasi dengan pimpinan terkait

pekerjaannya. Tidak hanya itu saja, pembatasan jumlah karyawan tepatnya pada bagian operator *mixing* hanya satu operator tiap *shift* kerja tanpa adanya rekan kerja yang menemani, sehingga pekerja tidak bisa berinteraksi dengan rekan kerja lainnya. Hal demikian membuat pekerja menjadi jenuh, ditambah dengan suara bising yang ditimbulkan oleh mesin operasional. Apabila hal ini dibiarkan secara terus menerus maka pekerja akan mudah mengalami rasa bosan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dengan Stres Kerja pada Pekerja Unit Produksi Bata Ringan PT. Bumi Sarana Beton Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan iklim kerja dengan stres kerja pada pekerja di unit produksi bata ringan PT. Bumi Sarana Beton Makassar?
2. Apakah ada hubungan kebisingan kerja dengan stres kerja pada pekerja di unit produksi bata ringan PT. Bumi Sarana Beton Makassar?
3. Apakah ada hubungan pencahayaan dengan stres kerja pada pekerja di unit produksi bata ringan PT. Bumi Sarana Beton Makassar?
4. Apakah ada hubungan rekan kerja dengan stres kerja pada pekerja di unit produksi bata ringan PT. Bumi Sarana Beton Makassar?

5. Apakah ada hubungan pimpinan dengan stres kerja pada pekerja di unit produksi bata ringan PT. Bumi Sarana Beton Makassar?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan stres kerja pada pekerja di unit produksi bata ringan PT. Bumi Sarana Beton Makassar.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan iklim kerja dengan stres kerja pada pekerja di unit produksi bata ringan PT. Bumi Sarana Beton Makassar.
- b. Untuk mengetahui hubungan kebisingan dengan stres kerja pada pekerja di unit produksi bata ringan PT. Bumi Sarana Beton Makassar.
- c. Untuk mengetahui hubungan pencahayaan dengan stres kerja pada pekerja di unit produksi bata ringan PT. Bumi Sarana Beton Makassar.
- d. Untuk mengetahui hubungan dukungan rekan kerja dengan stres kerja pada pekerja di unit produksi bata ringan PT. Bumi Sarana Beton Makassar.
- e. Untuk mengetahui hubungan dukungan pimpinan dengan stres kerja pada pekerja di unit produksi bata ringan PT. Bumi Sarana Beton Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan di Universitas Hasanuddin serta menambah pengetahuan mengenai hubungan lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan stres kerja pada pekerja di unit produksi bata ringan PT. Bumi Sarana Beton Makassar.

2. Manfaat Bagi Instansi Terkait

Dapat memberikan informasi hubungan lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan stres kerja pada pekerja di unit produksi bata ringan PT. Bumi Sarana Beton Makassar, sehingga pihak instansi dapat mencegah terjadinya stres pada pekerja yang dapat menurunkan produktivitas kerja.

3. Manfaat Bagi Masyarakat

Dapat memberikan informasi kepada masyarakat hubungan lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan stres kerja pada pekerja di unit produksi bata ringan PT. Bumi Sarana Beton Makassar, sehingga pengetahuan dan wawasan masyarakat tentang stres kerja menjadi bertambah.

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi suatu acuan dan sumber informasi untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan stres kerja pada pekerja di unit produksi bata ringan PT. Bumi Sarana Beton Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi suatu organisasi maupun perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi segala aspek maupun unsur-unsur yang ada di tempat kerja, hal demikian dapat berdampak positif dapat juga berdampak negatif terhadap pekerja, organisasi, maupun perusahaannya (Ronal dan Hotlin, 2019).

Menurut Ronal (2019) lingkungan kerja terbagi atas 2 diantaranya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di tempat di kerja yang berwujud fisik yang dapat mempegaruhi kinerja karwayan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja maupun hubungan dengan atasan dan bawahan (Handayani dan Hati, 2018).

Lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi dan situasi yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Handayani (2018) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya lingkungan kerja fisik diantaranya, bahaya tekanan panas, kebisingan, getaran, pencahayaan, temperatur atau suhu dalam ruangan, kelembaban, dan sirkulasi udara. Indikator lingkungan kerja fisik terdiri atas beberapa yaitu, sirkulasi udara

baik suhu ruangan maupun kelembaban, intensitas suara, getaran, intensitas cahaya, serta tata ruangan (Kurniati dan Jaenab, 2020).

B. Tinjauan Umum tentang Iklim Kerja

a. Definisi Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan gabungan dari suhu kerja, kelembaban udara, kecepatan gerakan udara, dan suhu radiasi pada tempat kerja. Iklim kerja yang tidak nyaman, tidak sesuai dengan syarat ketentuan memungkinkan terjadinya penurunan kapasitas kerja pada tenaga kerja, sehingga mengakibatkan turunnya efisiensi dan produktifitas kerja. Suhu udara yang berkisar 24°C - 26°C dianggap nyaman oleh para pekerja dan selisih suhu didalam dan diluar tidak boleh lebih dari 5°C . Adapun batas kecepatan angin secara umum adalah 0,25 sampai 0,5 m/dtk (Sunaryo dan Sahri, 2019).

Kondisi lingkungan kerja bisa bermula dari suhu rendah sampai suhu tinggi, hal tersebut sangat bergantung pada kebutuhan dan tujuan pekerjaan. Suhu inti tubuh berfluktuasi sekitar 37°C , sedangkan suhu tubuh eksternal (seperti kulit) lebih dingin dan bervariasi sesuai dengan kondisi lingkungan. Tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan, 80-90% energi kimia yang dihasilkan untuk menggerakkan tubuh diubah menjadi panas, menaikkan suhu tubuh di atas 40°C (Dewi, 2020).

b. Sumber Iklim Kerja

Sumber iklim bersuhu panas dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1) Sumber Panas

- a) Sinar matahari merupakan sumber panas utama yang secara alami terpantau memberikan panas ke area kerja (Maftuh, dkk., 2021).
- b) Sumber panas juga bersumber dari mesin-mesin atau alat-alat yang biasa digunakan oleh tenaga kerja seperti oven, tungku, setrika, kompor serta alat-alat yang menghasilkan panas lainnya.
- c) Lokasi kerja tertentu, seperti tempat pembakaran (*furnace*), dapur atau tempat pemanasan (*boiler*), mesin pembangkit listrik (*generator*), pandai besi, peleburan logam dan masih banyak lagi mesin-mesin penghasil panas (Wahyuni, dkk., 2020)

c. Nilai Ambang Batas (NAB) Iklim Kerja

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/Menkes/SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri menyatakan bahwa untuk mencegah timbulnya gangguan kesehatan dan pencemaran lingkungan di perkantoran dan industri, perlu ditetapkan Keputusan Menteri Kesehatan tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri. Maka dari itu Kepmenkes RI nomor 1405/Menkes/SK/XI/2002 menetapkan bahwa nilai kelembapan lingkungan kerja ruang kantor yang nyaman berkisar 40%-60%. Dalam aturan ini pun dijelaskan bila kelembapan udara ruang kerja >60% perlu

menggunakan alat *dehumidifier* sedangkan kelembapan udara ruang kerja jika <40% perlu menggunakan *humidifier* (misalnya mesin pembuat aerosol). Adapun untuk lingkungan kerja ruangan industri, nilai kelembapan yang nyaman bagi pekerja berkisar 65%-95 % dengan penggunaan *dehumidifer* jika kelembapannya >95% dan penggunaan *humidifer* jika kelembapannya <65%.

Nilai Ambang Batas (NAB) untuk iklim kerja pada pekerjaan sehari-hari untuk waktu tidak melebihi 8 jam sehari atau 40 jam seminggu, seperti yang terlampir pada tabel 2.1

Tabel 2. 1

Nilai Ambang Batas (NAB) Iklim Lingkungan Kerja Indeks Suhu Basah dan Bola (ISBB)

Pengaturan Waktu Kerja Setiap Jam	ISBB (°C)			
	Beban Kerja			
	Ringan	Sedang	Berat	Sangat Berat
75% - 100%	31,0	28,0	-	-
50% - 75%	31,0	29,0	27,5	-
25% - 50%	32,0	30,0	29,0	28,0
0% - 25%	32,5	31,5	30,5	30,0

Sumber: Permenaker No. 5 Tahun 2018

d. Dampak Iklim Kerja

Tenaga kerja yang terpapar oleh iklim kerja yang bersuhu tinggi maupun rendah dengan rentan waktu dan beban kerja yang tinggi akan mengakibatkan beberapa gangguan kesehatan seperti:

1) Dehidrasi

Dehidrasi merupakan kondisi dimana tubuh kehilangan cairan karena terlalu banyak mengeluarkan keringat akibat dari terpapar

iklim kerja panas dalam waktu yang cukup panjang. Lingkungan kerja yang memiliki suhu panas dapat bersumber dari proses produksi yang membutuhkan suhu tinggi seperti *dryler* yang banyak mengeluarkan uap panas (Wahyuni, dkk., 2020).

2) *Heat Rash*

Heat Rash merupakan kondisi dimana tubuh mengalami bercak merah (*pricly heat*), kejadian tersebut dapat terjadi akibat terjadinya penyumbatan pada kelenjar keringat (Sunaryo, dkk., 2020).

3) Kelelahan

Kondisi panas sekeliling yang berlebihan akan menimbulkan perasaan lelah dan mengantuk, sehingga menyebabkan kurangnya kestabilan saat bekerja serta produktivitas dan kualitas dalam bekerja mengalami penurunan (Afriza, dkk., 2019).

e. Hierarki Pengendalian Iklim Kerja

Menurut Sunaryo dan Rhomadhoni, (2020) pengendalian efek dari iklim kerja ekstrim berpusat pada penyebabnya. Metode pengendalian meliputi pengendalian umum dan pengendalian khusus. Secara umum, pengendalian biasanya mencakup pelatihan (pendidikan/latihan), seperti pelatihan atau pendidikan calon atau pekerja sebelum ditempatkan di suatu tempat kerja. Pengendalian tekanan panas atau suhu tinggi melalui penerapan *hygiene*, cara ini dilakukan oleh pekerja untuk mengurangi risiko penyakit akibat suhu tinggi. Beberapa pendekatan lainnya adalah melalui penerapan *hygiene* dan sanitasi,

seperti aklimatisasi, penentuan nasib sendiri, pengendalian cairan, perilaku makan sehat, mempraktikkan gaya hidup sehat (olahraga rutin) hingga pakaian kerja (Sunaryo, dkk., 2020).

Pengendalian suhu lingkungan panas dapat dilakukan dengan beberapa cara diantaranya dengan mengurangi faktor beban kerja, mengisolasi sumber panas, adanya ventilasi buatan agar siklus udara berjalan dengan baik, adanya penyediaan air minum disetiap tempat kerja, memberikan batasan terhadap waktu pajanan panas serta mengatur jam kerja dan jam istirahat pekerja berdasarkan beban kerja masing-masing (Mulyati, 2020).

f. Hubungan Iklim Kerja dan Kejadian Stres Kerjs

OSHA (*Occupational Safety and Health Administration*) mengemukakan bahwa suatu pekerjaan yang memiliki intensitas udara yang tinggi, radiasi sumber panas, kelembaban yang tinggi, bersentuhan langsung dengan sumber panas, serta aktivitas fisik yang berat memiliki potensi tinggi mengalami stres kerja.

Berlangsungnya proses aktivitas pada lingkungan panas, tanpa disadari tubuh akan memberikan reaksi untuk memelihara suatu kisaran panas lingkungan yang konstan dengan menyeimbangkan antara panas yang diterima luar tubuh dengan kehilangan panas dari dalam tubuh. Suhu tubuh manusia dipertahankan menetap oleh suatu pengaturan suhu. Suhu menetap ini dapat dipertahankan akibat keseimbangan

antara panas yang dihasilkan dari metabolisme tubuh dan pertukaran panas antara tubuh dan lingkungan sekitarnya (Failasufa, 2014).

C. Tinjauan Umum tentang Kebisingan

a. Definisi Kebisingan

Menurut Risnur (2020), bunyi atau suara yang terdengar sebagai rangsangan pada sel saraf pendengar di telinga oleh gelombang longitudinal yang disebabkan oleh getaran dari sumber bunyi atau suara dan gelombang tersebut merambat melalui media udara atau penghantar lainnya, dan manakala bunyi atau suara tersebut tidak dikehendaki oleh karena mengganggu atau timbul di luar kemauan orang yang bersangkutan, maka bunyi-bunyian ataupun suara demikian dapat dinyatakan sebagai kebisingan (Isliko, dkk., 2022).

b. Jenis-Jenis Kebisingan

Menurut Basri (2020) menyebutkan bahwa dilihat dari hubungan tingkat bunyi sebagai waktu maka kebisingan dapat dibagi menjadi:

1) Kebisingan Kontinyu

Jenis kebisingan ini merupakan jenis kebisingan yang fluktuasi intensitas kebisingan tidak lebih dari 6 dB dengan spektrum frekuensi yang luas. Contoh dari jenis kebisingan ini yakni seperti mesin gergaji

2) Kebisingan Terputus-Putus

Jenis kebisingan ini merupakan jenis kebisingan yang dimana bunyi akan mengeras dan melemah secara perlahan. Contoh dari

jenis kebisingan ini yakni seperti jalan raya dan bunyi yang dihasilkan dari kereta api.

3) Kebisingan Impulsif Berulang

Jenis kebisingan ini merupakan jenis kebisingan dimana waktu yang dibutuhkan untuk mencapai puncaknya tidak lebih dari 65 ms dan waktu yang dibutuhkan untuk penurunan intensitasnya sampai 20 dBA dibawah puncaknya tidak lebih dari 500 ms. Contoh kebisingan jenis ini yakni seperti suara mesin tempa di pabrik.

c. Nilai Ambang Batas (NAB) Kebisingan

Nilai Ambang Batas (NAB) untuk pencahayaan pada pekerjaan sehari-hari untuk waktu tidak melebihi 8 jam sehari atau 40 jam seminggu, seperti yang terlampir pada tabel 2.2

Tabel 2. 2

Nilai Ambang Batas Kebisingan Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Kerja

Waktu Pemaparan Per Hari		Intensitas Kebisingan Dalam dBA
8	Jam	85
4		88
2		91
1		94
30	Menit	97
15		100
7,5		103
3,75		106
1,88		109
0,94		112
28,12	Detik	115
14,06		118
7,03		121

3,52		124
1,76		127
0,88		130
0,44		133
0,22		136
0,11		139

Sumber: Permenaker, 2018

d. Dampak Kebisingan

Dampak kebisingan terhadap kesehatan pekerja yaitu menurut Utami (2021):

1) Gangguan Fisiologis

Bising dengan intensitas yang tinggi dapat menyebabkan pusing/sakit pada kepala. Hal ini disebabkan karena bising dapat merangsang reseptor dan vestibular dalam telinga yang akan menyebabkan adanya efek pusing/vertigo. Sedangkan mual, susah tidur, dan sesak nafas disebabkan oleh rangsangan bising terhadap sistem saraf, keseimbangan organ, kelenjar endokrin, tekanan darah, sistem pencernaan dan keseimbangan elektrolit.

2) Gangguan Psikologis

Gangguan psikologis biasanya dengan gejala ringan berupa rasa tidak nyaman, susah tidur, kurang konsentrasi, dan cepat marah. Apabila hal ini dibiarkan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan penyakit psikosomatik berupa gastritis, jantung, stres, kelelahan, dan lain-lain.

3) Gangguan Komunikasi

Gangguan komunikasi biasanya menyebabkan pembicaraan dapat dilakukan dengan cara berteriak, hal ini disebabkan karena *masking effect* (bunyi yang menutupi pendengaran yang kurang jelas) atau gangguan kejelasan suara.

e. Pengendalian Kebisingan

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan di Lingkungan Kerja mengenai pengendalian kebisingan pada pasal 8 ayat

(1) huruf b, harus meliputi:

1) Eliminasi

Eliminasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode penghilangan bahaya seperti membuang alat-alat yang menyebabkan kebisingan.

2) Substitusi

Metode substitusi ini dapat diwujudkan dengan mendesain ulang peralatan yang fungsinya sudah tidak terlalu efektif maupun yang usang dengan peralatan yang lebih baru dan lebih minim menimbulkan risiko bahaya.

3) Kontrol Teknik

Metode ini diwujudkan dengan memasang suatu unit sistem mesin atau peralatan lalu kemudian merekayasa mesin dengan memodifikasi alat agar dapat menyerap kebisingan yang dihasilkan dan menempatkannya di ruang kedap bunyi.

4) Administratif Kontrol

Pengendalian ini dilakukan dengan cara pengaturan waktu kerja dan istirahat para pekerja sehingga risiko yang timbul akan minim.

5) Alat Pelindung Diri

APD pada pengendalian kebisingan yakni dengan menggunakan penutup telinga berupa *ear muff* ataupun sumbat telinga (*ear plug*).

f. Hubungan Kebisingan dan Kejadian Stres Kerja

Intensitas kebisingan yang tinggi dapat menyebabkan efek jangka panjang dan jangka pendek pada pendengaran. Semakin tinggi intensitas kebisingan, semakin tinggi pula risiko kesehatan yang dapat diderita. Berbagai macam gangguan kesehatan dapat terjadi diantaranya kehilangan pendengaran, pusing, tekanan darah tinggi, stres emosional yang dapat diikuti dengan sulit tidur, sakit jantung, serta hilangnya konsentrasi (Amir, 2019)

Suara bising dapat menjadi stresor bagi individu, dan bila kejadian ini terjadi secara terus menerus dan melampaui adaptasi individu maka akan mengakibatkan terjadinya stres pada individu. Keadaan bising dapat berakibat pada kelainan pada sistem pendengaran serta menurunkan kemampuan dalam berkomunikasi (Yusmardiansyah, 2019).

D. Tinjauan Umum tentang Pencahayaan

a. Definisi Pencahayaan

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/XI/2002 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri, menyatakan bahwa pencahayaan adalah sejumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif. Pencahayaan yang cukup pada ruangan tempat kerja dapat mengatasi masalah kesehatan khususnya kelelahan pada mata sehingga dapat menunjang kelancaran pekerjaan.

Pencahayaan yang baik apabila pekerja dapat melihat objek dengan jelas, cepat, dan nyaman maka ruangan tersebut memiliki pencahayaan yang baik. Berbeda dengan sebaliknya, apabila dalam suatu perusahaan tenaga kerja banyak yang menderita kelelahan mata, berkurangnya data efisiensi kerja, kelelahan mental, keluhan pegal disekitar area mata, sakit kepala, bahkan kerusakan penglihatan dapat dipastikan bahwa area kerja di perusahaan tersebut memiliki intensitas pencahayaan yang buruk (Amin, dkk., 2019).

b. Sumber Pencahayaan

Pencahayaan menurut Sukri (2021) dapat dibagi menjadi:

1) Pencahayaan Alami

Pencahayaan alami merupakan sumber pencahayaan yang langsung dari pancaran sinar matahari. Pencahayaan alami ini

memiliki berlimbah kelebihan, tidak hanya menghemat penggunaan listrik tetapi juga dapat membunuh kuman. Sumber cahaya matahari ini memiliki intensitas cahaya yang tidak tetap dan menghasilkan suhu yang panas ketika siang hari.

Sumber pencahayaan yang berasal dari sinar matahari juga memiliki sejumlah kekurangan, antara lain yaitu (Triyanto, 2018):

- Distribusi cahaya yang dihasilkan oleh matahari tidak merata.
- Dapat meningkatkan suhu di lingkungan kerja akibat paparan radiasi panas dari sinar matahari.
- Berisiko menyebabkan kesilauan akibat tidak mampu mengatur tingkat intensitas terang cahaya matahari.

2) Pencahayaan Buatan

Pencahayaan buatan biasanya digunakan apabila dari pagi hingga sore hari dalam suatu ruangan yang tidak mendapatkan pencahayaan alami dari sinar matahari. Pencahayaan buatan umumnya akan sangat dibutuhkan oleh manusia untuk penerangan sebuah ruangan dalam (interior) sehingga memandang visual dalam ruangan tersebut dapat disaksikan dengan nyaman dan menikmati keindahannya. Pada malam hari, apabila pencahayaan alami sudah tidak lagi tersedia, maka pencahayaan buatan akan selalu diperlukan agar aktivitas visual yang dilakukan dapat dilihat dengan jelas (Sutanto, 2018).

c. Nilai Ambang Batas (NAB) Pencahayaan

Nilai Ambang Batas (NAB) untuk pencahayaan pada pekerjaan sehari-hari untuk waktu tidak melebihi 8 jam sehari atau 40 jam seminggu, seperti yang terlampir pada tabel 2.3

Tabel 2. 3
Nilai Ambang Batas Pencahayaan

No.	Keterangan	Intensitas (Lux)
1	Penerangan darurat	5
2	Halaman dan jalan	20
3	Pekerjaan membedakan barang kasar seperti: a. Mengerjakan bahan-bahan yang kasar b. Mengerjakan arang atau abu c. Menyisihkan barang-barang yang besar d. Mengerjakan bahantanah atau batu e. Gang-gang, tangga di dalam gedung yang selalu dipakai f. Gudang-gudang untuk menyimpan barang-barang besar dan kasar	50
4	Pekerjaan yang membedakan barang-barang kecil secara sepiantas lalu seperti: a. Mengerjakan barang-barang besi dan baja yang setengah selesai (<i>semi-finished</i>) b. Pemasangan yang kasar c. Penggilingan padi d. Pengupasan/pengambilan dan penyisihan bahan kapas e. Pengerjaan bahan-bahan pertanian lain yang kira-kira setingkat dengan poin d f. Kamar mesin dan uap g. Alat pengangkut orang dan barang h. Ruang-ruang penerimaan dan pengiriman dengan kapal i. Tempat menyimpan barang-barang sedang dan kecil j. Toilet dan tempat mandi	100
5	Pekerjaan membeda-bedakan barang-barang kecil yang agak teliti seperti: a. Pemasangan alat-alat yang sedang (tidak besar) b. Pekerjaan mesin dan bubut yang kasar	200

	<ul style="list-style-type: none"> c. Pemeriksaan atau percobaan kasar terhadap barang-barang d. Menjahit tekstil atau kulit yang berwarna muda e. Pemasukan dan pengawetan bahan-bahan makanan dalam kaleng f. Pembungkusan daging g. Mengerjakan kayu h. Melapis perabot 	
6	<p>Pekerjaan pembedaan yang teliti daripada barang-barang kecil dan halus seperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan mesin yang teliti b. Pemeriksaan yang teliti c. Percobaan-percobaan yang teliti dan halus d. Pembuatan tepung e. Penyelesaian kulit dan penenunan bahan-bahan katun atau wol berwarna muda f. Pekerjaan kantor yang berganti-ganti menulis dan membaca, pekerjaan arsip dan seleksi surat-surat 	300
7	<p>Pekerjaan membeda-bedakan barang-barang halus dengan kontras yang sedang dan dalam waktu yang lama seperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pemasangan yang halus b. Pekerjaan-pekerjaan mesin yang halus c. Pemeriksaan yang halus d. Penyerminan yang halus dan pemotongan gelas kaca e. Pekerjaan kayu yang halus (ukir-ukiran) f. Menjahit bahan-bahan wol yang berwarna tua g. Akuntan, pemegang buku, pekerjaan steno, mengetik atau pekerjaan kantor yang lama 	500 – 1.000
8	<p>Pekerjaan membeda-bedakan barang-barang yang sangat halus dan kontras yang sangat kurang untuk waktu yang lama seperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pemasangan yang ekstra halus (arloji dan lain-lain) b. Pemeriksaan yang ekstra halus (ampul obat) c. Percobaan alat-alat yang ekstra halus d. Tukang emas dan intan e. Penilaian dan penyisihan hasil-hasil tembakau f. Penyusunan huruf dan pemeriksaan <i>copy</i> dalam percetakan 	1.000

	g. Pemeriksaan dan penjahitan bahan pakaian berwarna tua.	
--	---	--

Sumber: Permenaker No. 5 Tahun 2018

d. Dampak Pencahayaan

International Labour Organization (ILO) menyatakan, pencahayaan di lingkungan kerja memberikan sumbangsi yang besar dalam peningkatan produktivitas para pekerja. Di suatu tempat kerja yang memiliki tingkat pencahayaan optimal, dapat dipastikan bahwa para pekerjanya mampu memberikan karyanya dengan hasil yang maksimal serta tingkat kesalahan yang lebih rendah, dengan demikian memberikan tanda produktivitas para pekerja meningkat sebesar 10-50%. (Extrada, dkk., 2021).

Kualitas pencahayaan yang tidak memadai dapat berdampak buruk pada fungsi visual, lingkungan di sekitar tempat kerja dan aspek psikologis, yang dimanifestasikan dalam kelelahan, ketidaknyamanan, kurangnya kewaspadaan terhadap efek paling serius dari kecelakaan (Parera, dkk., 2018).

e. Pengendalian Pencahayaan

Upaya pengendalian pencahayaan di tempat kerja dapat dilakukan melalui penerapan hierarki pengendalian. Adapun upaya pengendalian pencahayaan yang melebihi Nilai Ambang Batas (NAB) berdasarkan hierarki pengendalian menurut Triyanto (2018) yaitu sebagai berikut:

1) Eliminasi

Pengendalian eliminasi sumber pencahayaan adalah dengan membuang sumber pencahayaan buatan (lampu) yang melebihi Nilai Ambang Batas (NAB) sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2) Substitusi

Penerapan dari hierarki substitusi dalam pengendalian pencahayaan di tempat kerja yaitu, mengganti lampu yang sudah redup akibat usia pakai yang sudah lama dengan lampu baru yang dapat menghasilkan cahaya yang lebih terang.

3) *Engineering Control*

- Memperbesar ukuran suatu obyek atau sudut penglihatan pekerja melalui pemanfaatan kaca pembesar dan layar monitor.
- Memperbesar intensitas pencahayaan di suatu ruangan.
- Menambah durasi yang dibutuhkan dalam melihat suatu objek kerja.

4) Pengendalian Administratif

Penerapan dari hierarki pengendalian ini yaitu dengan mengatur jadwal *shift* kerja malam yang membutuhkan ketelitian tinggi, menetapkan standar usia maksimal pada proses perekrutan pekerja (tenaga kerja yang relatif masih muda), mengatur jadwal

pengamatan objek yang membutuhkan ketelitian tinggi pada siang hari.

5) Alat Pelindung Diri (APD)

APD yang digunakan untuk mengurangi bahaya pencahayaan yang buruk diantaranya, kacamata *safety*, *indirect vented goggles*, perisai wajah.

f. Hubungan Pencahayaan dan Kejadian Stres Kerja

Intensitas pencahayaan yang kurang di tempat kerja akan menimbulkan ketidaknyamanan kepada pekerja. Cahaya dibutuhkan oleh mata untuk mengenali suatu objek yang ada di tempat kerja. Cahaya juga mempengaruhi kerja syaraf dan pusat penglihatan pada otak (Riadyani, 2022).

Pencahayaan yang kurang akan menyebabkan mudahnya lelah pada otot mata sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman. Rasa tidak nyaman pada saat bekerja akan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja sehingga target akan terbengkalai, hal tersebut dapat menimbulkan terjadinya stres akibat kerja (Wikurendra, 2020).

E. Tinjauan Umum tentang Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala bentuk keadaan dalam lingkungan kerja yang meliputi hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan atau pimpinan, hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja fisik sangat erat kaitannya dengan manajemen, tingkat kesejahteraan pekerja dalam hal ini manfaat non

tunai, serta berbagai faktor yang terkait dengan tempat kerja (Riani dan Putra, 2017).

Menurut Setiawan (2019) lingkungan kerja non fisik memiliki beberapa unsur diantaranya:

1. Struktur Tugas

Struktur tugas merujuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan sehingga terdapat kejelasan tentang siapa yang bertanggung jawab serta keberadaan mekanis pelaksanaan tugas dalam hal “siapa yang bertanggung jawab kepada siapa”.

2. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan (*job design*) merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu maupun kelompok karyawan secara organisasional.

3. Pola Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam penentuan organisasi, memberikan motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan bersama, mempengaruhi untuk memperbaiki suatu keadaan kelompok serta budayanya.

4. Pola Kerjasama

Pola kerjasama merupakan suatu bentuk hubungan antara karyawan dalam perusahaan yang memungkinkan seseorang dapat memperoleh dan memberikan respon terhadap suatu tugas.

5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi ataupun sistem keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengetahui suatu permasalahan baik eksternal maupun internal.

6. Peraturan Kerja

Peraturan kerja tersusun dengan rapih dan jelas dapat memberikan dampak kepuasan dan kinerja yang baik bagi para karyawan. Dengan seperangkat peraturan karyawan dituntut untuk menjalankan pekerjaannya guna mencapai suatu tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti (Lahat dan Santosa, 2018).

7. Keamanan

Lingkungsn kerja dengan rasa aman dapat menimbulkan ketenangan serta kenyamanan dalam bekerja sehingga memberikan rasa semangat kepada para pekerja untuk menuntaskan pekerjaannya. Keamanan yang dimaksud dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan maupun manufaktur (Lahat dan Santosa, 2018).

8. Dukungan Sosial

Dukungan sosial terbentuk atas 3 unsur utama yaitu keluarga, atasan, serta rekan kerja. Keluarga akan senantiasa bersedia untuk memberikan bantuan dan dukungannya ketika individu membutuhkan. Atasan atau pimpinan mempunyai kemampuan untuk mendorong

sejumlah orang untuk bekerjasama dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan rekan kerja ialah seseorang yang hampir setiap saat dijumpai di lingkungan kerja yang dapat memberikan bantuan, semangat, serta mendengarkan keluhan kesah (Musyaddat, 2017).

F. Tinjauan Umum tentang Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja sebab dapat memberikan kontribusi bagi seseorang dalam menghadapi stres. Dukungan sosial merupakan tindakan yang sifatnya membantu dalam melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan materi dan penilaian yang positif pada individu dalam menghadapi suatu permasalahan. Banyak kasus menunjukkan bahwa para karyawan sering mengalami stres kerja apabila mereka tidak mendapatkan dukungan dari keluarga khususnya dukungan moral. Sama halnya di tempat kerja, ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan kerjanya (baik pimpinan maupun bawahan) maka akan cenderung lebih mudah terkena stres (Setyaningrum, 2014).

Seseorang akan merasa lebih dihargai dan merasa mendapatkan perhatian apabila seseorang tersebut sering mendapat dukungan sosial dari lingkungan terdekatnya, dengan demikian ketika terjadi suatu konflik maupun permasalahan akan dihadapi dengan tenang. Individu yang memiliki dukungan sosial yang baik akan dapat bertahan lebih baik dari ancaman stres yang ditimbulkan akibat dari beratnya beban pekerjaan yang dirasakan. Ketika seseorang berada dalam kondisi yang mengancam atau

suatu peristiwa yang dapat memunculkan masalah dan akan ada orang-orang yang bersedia membantunya maka itulah timbulnya dukungan sosial (Cahyani dan Frianto, 2019).

Adapun penelitian mengenai hubungan dukungan sosial dengan stres kerja mengemukakan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima maka semakin rendah pula tingkat kecemasan dan stres yang dialami. Dukungan sosial ini berupa perhatian, bantuan dari masyarakat, keluarga serta institusi. Dukungan sosial yang diberikan kepada individu akan berpengaruh besar pada kondisi mental serta fisik dalam menjalankan tanggung jawab masing-masing. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima maka semakin rendah tingkat risiko terjadinya stres. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial yang diterima, maka semakin tinggi risiko terjadinya stres kerja (Weken, dkk., 2020).

Menurut Wangmuba (2009) sumber dukungan sosial tersiri atas:

1. Dukungan sosial bersumber dari teman/rekan kerja

Terdapat tiga proses utama yang berperan dalam memberikan dukungan kepada rekan kerja diantaranya, proses yang pertama adalah membantu material dan instrumental. Proses yang kedua adalah dukungan emosional, serta yang ketiga adalah integrasi sosial. Hubungan dengan rekan kerja yang baik maka akan menurunkan terjadinya stres akibat kerja, karena mendapatkan pertolongan untuk memecahkan suatu masalah yang dihadapi.

2. Dukungan sosial yang bersumber dari pimpinan

Atasan/pimpinan merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Dukungan atasan mengacu pada kenyamanan berkomunikasi, perhatian, penghargaan, serta bantuan yang diberikan. Hubungan yang baik dengan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap pekerja guna untuk mendapatkan rasa aman, kepedulian, serta bantuan, sehingga meminimalisir terjadinya stres akibat kerja.

3. Dukungan sosial bersumber dari keluarga

Keluarga merupakan orang yang terdekat yang mempunyai potensi sebagai sumber dukungan dan senantiasa bersedia untuk memberikan bantuan serta dukungannya ketika individu membutuhkan.

Menurut Hamzah (2019) terdapat empat aspek dukungan sosial yaitu:

1. Dukungan Emosional

Dukungan emosional mencakup ungkapan empati, kepedulian serta rasa perhatian terhadap seseorang sehingga timbul rasa nyaman, diperhatikan, dicintai, dan dipedulikan. Dukungan emosional ini bersedia mendengar keluhan orang lain.

2. Dukungan Instrumental

Dukungan ini meliputi bantuan yang diberikan secara langsung sesuai dengan kebutuhan individu lain, sebagai contoh memberikan pinjaman uang kepada orang lain.

3. Dukungan Informatif

Dukungan ini meliputi bantuan dalam memberikan saran, nasihat, petunjuk, yang didapatkan dari orang lain. Dengan demikian individu dapat mencari penyelesaian dari suatu masalah atau tekanan yang sedang dihadapi.

4. Dukungan Penghargaan

Dukungan ini meliputi bantuan yang berupa ungkapan positif serta dorongan untuk maju pada individu yang membutuhkan penghargaan diri, membentuk kepercayaan diri, serta merasa dihargai saat individu mengalami tekanan.

Menurut Musyaddat, (2017) dukungan sosial memiliki dampak yang negatif diantaranya:

1. *Emotional Exhausting*

Emotional exhausting atau kelelahan emosional merupakan inti dari dampak negatif yang ditandai dengan terkurasnya sumber emosional dari dalam diri seperti rasa kasih, empati, dan perhatian sehingga jika berlangsung lama maka akan mengakibatkan perasaan yang tidak mampu lagi memberikan pelayanan terbaik untuk orang sekitar.

2. *Depersonalization*

Depersonalisasi ialah sikap yang kurang menghargai atau kurang memiliki pandangan yang positif terhadap orang lain, yang dapat ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial. Perilaku ini ditandai seperti memandang rendah orang lain serta bersikap sinis dan kasar terhadap orang lain.

3. *Low Personal*

Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri ditandai dengan, cenderung memberikan penilaian yang buruk terhadap diri sendiri khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan. Pekerja merasa dirinya tidak kompeten tidak kuat, bahkan timbul perasaan gagal dalam bekerja.

G. Tinjauan Umum tentang Stres Kerja

1. Definisi Stres

Setiap manusia tentunya pernah merasakan ketegangan dalam hidupnya seperti merasa adanya ancaman, ataupun ketakutan yang disebabkan oleh adanya bahaya yang sulit untuk dipecahkan. Berdasarkan keilmuan psikologi, perasaan tertekan dan di ikuti dengan ketegangan mental disebut sebagai stres. Stres merupakan perubahan respon individu terhadap situasi yang mengancam. Meningkatnya stres dapat disebabkan oleh suatu permasalahan yang tidak menyenangkan dan tidak dapat keluar dari permasalahan tersebut (Nur dan Mugi, 2021).

Stres pada umumnya merupakan sinonim dari kata kesusahan, ketegangan, emosional, atau perasaan yang dialami oleh seseorang bahwa mereka merasa tuntutan melebihi batas sumber daya pribadinya. Sehingga memandang kondisi stres adalah hal yang negatif sehingga sisi positifnya diabaikan (Saleh, dkk., 2020).

2. Definisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan masalah kesehatan yang serius, baik dari segi tingginya angka kejadian maupun dampak dari stres. Stres kerja umumnya disebabkan oleh segala sesuatu yang berkaitan dengan lingkungan sekitar pekerjaan. Stres kerja penempati posisi kedua sebagai sumber stres tertinggi setelah perkawinan. Stres kerja yang berlangsung lama tentunya akan memberikan dampak buruk terhadap dirinya sendiri maupun lingkungan sekitarnya diantaranya, penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta kejadian kecelakaan kerja lebih mudah terjadi (Hadiansyah, dkk., 2019).

Stres yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan berlangsung lama sehingga mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja pekerja, dengan demikian suatu organisasi maupun perusahaan membutuhkan waktu dan tenaga untuk meningkatkan mutu perusahaannya. Stres kerja memiliki dua sisi yang berbeda yaitu sisi positif dan sisi negatif, sisi positif (*eustres*) dari stres kerja yaitu para pekerja mampu beradaptasi dan menyesuaikan diri sehingga prestasi masih bertahan. Kendati demikian stres kerja lebih banyak merugikan suatu perusahaan, dampak negatif

(*distres*) dari stres kerja diantaranya, meningkatnya tekanan darah, serangan jantung, menimbulkan rasa sakit kepala, cemas, gelisah, gugup, serta sensitif terhadap orang-orang disekitar (Aldi dan Susanti, 2019).

3. Gejala Stres

Menurut Wirawan (2010) dalam Asih (2018) mengungkapkan tentang gejala stres diantaranya:

1) Fisik

Adanya peningkatan denyut jantung, tekanan darah meningkat, mulut dan kerongkongan kering, keringat dingin, sesak, sakit kepala, sakit perut, gemetar, insomnia, mudah merasa lelah dan jenuh, tidak nafsu makan.

2) Kognitif

Pelupa, hilangnya konsentrasi, kreativitas menurun, tidak mampu menyelesaikan suatu masalah, mudah marah, depresi, gelisah, kekhawatiran meningkat, merasa was-was, teledor, gugup, sensitif terhadap orang lain, pesimis, mudah tersinggung, tidak kreatif dan inovatif.

3) Afektif

Mudah marah dan emosi meluap-luap, depresi, berprasangka buruk, cemas, frustrasi, gelisah.

4) Perilaku

Konsentrasi buruk, menurunnya kualitas dan kuantitas kinerja, menurunnya kemampuan untuk menyelesaikan suatu permasalahan.

4. Faktor Penyebab Stres

Menurut Utomo (2019) stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya:

1) Penyebab Fisik

Kebisingan, suara bising yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Kelelahan, lelah dapat menyebabkan stres disebabkan kemampuan tubuh yang sudah terkuras, sehingga menyebabkan penurunan pada prestasi dan produktivitas. Perubahan pola kerja, perubahan yang terjadi secara terus menerus akan mudah menyebabkan stres karena seorang pekerja sudah terbiasa dengan pola yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.

2) Sifat pekerjaan

- a) Situasi yang baru dan bertemu dengan orang-orang asing sehingga menyebabkan rasa tertekan.
- b) Ancaman pribadi, pengawasan yang terlalu ketat oleh pimpinan sehingga area pergerakan terbatas.
- c) Ambiguitas, kejelasan terhadap tugas maupun pekerjaan yang diberikan kurang sehingga mudah mengalami tekanan.

3) Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang di luar dari batas kemampuannya merupakan sumber stres bagi sebagian orang.

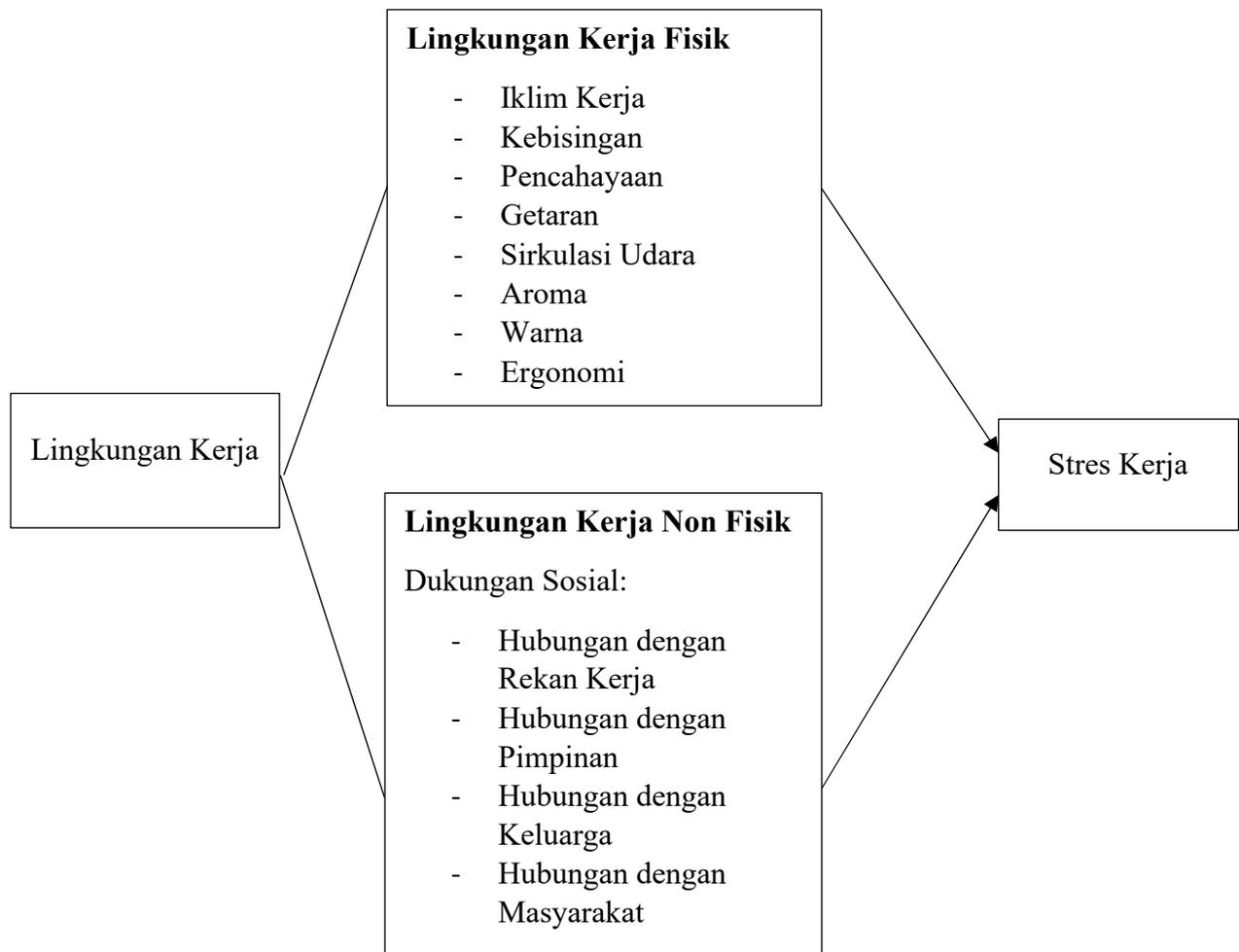
5. Pencegahan Stres

1) Pencegahan stres pada kelompok organisasi maupun perusahaan menurut Yuliani (2020) dapat dilakukan dengan:

- a) Memastikan dahulu bahwa beban kerja yang diberikan tidak melebihi kemampuan pekerja.
- b) Memberikan suplemen-suplemen seperti makanan, *stimulant* kepada kerja, dan juga memberikan kesempatan kepada para pekerja untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan mereka.
- c) Kejelasan tugas dan mudah dipahami.
- d) Memberikan kesempatan kepada para pekerja untuk aktif berpartisipasi dalam segala hal sesuai dengan keahlian masing-masing.
- e) Menjalinkan komunikasi terbuka antar rekan kerja dan juga pimpinan perusahaan.
- f) Menetapkan jadwal kerja yang sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawab diluar pekerjaan.

- 2) Pencegahan stres kerja pada individu menurut Yuliani (2020) dapat dilakukan dengan:
- a) Mengupayakan diri untuk menghindari situasi yang menekan, memberikan hak tubuh untuk beristirahat walaupun hanya singkat.
 - b) Tidak memperbesar masalah sepele dan lebih memprioritaskan hal-hal yang penting. Tidak membebani diri sendiri dengan beban kerja yang berat. Memprioritaskan tugas dengan selektif sebagaimana mestinya.
 - c) Mengatur dan mengontrol diri sendiri dengan mengenali gejala-gejala stres yang diderita.
 - d) Selalu menjadi pribadi yang positif, menanamkan pada diri sendiri bahwa segala sesuatu yang terjadi dapat diatasi dengan cara yang baik ketimbang memikirkan dampak buruknya terlebih dahulu. Menghindarkan diri dari hal-hal buruk seperti minum alkohol dan obat-obat terlarang lainnya yang dapat memperburuk keadaan.

H. Kerangka Teori



Sumber: Sedarmayanti (2011) dan Wangmuba (2009)

Gambar 2. 1
Kerangka Teori