

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA  
PADA KARYAWAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA (K3) PT. SEMEN TONASA PANGKEP  
TAHUN 2023

NURUL RINI AMELIA MISBAH

K011191066



DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN

2023

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES  
KERJA PADA KARYAWAN KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA (K3) PT. SEMEN TONASA

PANGKEP TAHUN 2023

NURUL RINI AMELIA MISBAH

K011191066



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

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2023

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA  
KARYAWAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)  
PT. SEMEN TONASA PANGKEP  
TAHUN 2023**

Disusun dan diajukan oleh

**NURUL RINI AMELIA MISBAH**

**K011191066**

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 22 Mei 2023  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Dr. Lulu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes  
NIP. 19790816 200501 1 005

Pembimbing Pendamping

Dr. dr. Masvita Muis, S.Ked., MS  
NIP. 19690901 199903 2 002

Ketua Program Studi,

Dr. Hasnawati Anqam, SKM., M.Sc  
NIP. 19760418 200501 2 001

**PENGESAHAN TIM PENGUJI**

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Senin Tanggal 22 Mei 2023.

Ketua : Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes (.....)

Sekretaris : Dr. dr. Masyita Muis, S.Ked., MS (.....)

Anggota :

1. Prof. Dr. dr Syamsiar R. Russeng, MS (.....)

2. Ryza Jazid Baharuddin Nur, SKM., MKM (.....)

**PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Rini Amelia Misbah

NIM : K011191066

Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Departemen : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dimanfaatkan sebagaimana mestinya.

Makassar, 29 Mei 2023

Yang menyatakan,



**Nurul Rini Amelia Misbah**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Karyawan keselamatan dan kesehatan kerja K3 PT. Semen Tonasa Pangkep Tahun 2023.” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Kesehatan Masyarakat. Terkhusus penulis ingin mempersembahkan ucapan terima kasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua yaitu Ayahanda Bapak Ir Misbah S,T IPP dan Ibunda Nur Fajar Amir S,PD serta Kakak saya Ahmad Effendi dan adik saya Nurul Avivah Misbah, Aan Farhansyah, dan juga kakak ipar saya Nurannisa Usman atas perhatiannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes dan Ibu Dr. dr. Masyitha Muis, MS selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Demikian pula ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus penulis hanturkan kepada :

1. Ibu Prof. Dr. dr. Syamsinar S. Russeng, MS dan Ibu Ryza Jazid Baharuddin Nur, SKM., MKM sebagai Tim Penguji.
2. Para dosen pengajar Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga kepada penulis selama menempuh Pendidikan di fakultas ini.

3. Kakak Nita selaku staff Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang penuh dedikasi menjalankan tugas dan amanahnya dengan baik pada saat pengurusan administrasi
4. PT. Semen Tonasa Pangkep yang telah memberikan izin penelitian dan memberikan arahan serta dukungan selama penelitian berlangsung.
5. Responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.
6. Para Sahabat-sahabat terkhususnya Resky Wahyuni, Is Adhya Annisa Srianto, Qonita Mokodompis, Alfira Ayu Ningsih Bambang, yang telah banyak memberikan suport dan bantuan mengerjakan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Para teman-teman kampus yang sudah menemani selama 4 tahun terkhususnya Nur Fadhila, team PBL .
8. Rekan-rekan seperjuangan S1 Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar Angkatan 2019 penulis ucapkan banyak terima kasih atas kebersamaanya selama ini terlebih lagi Departemen K3 angkatan 2019 Kesmas yang sangat kompak dalam menjalani proses belajar mengajar di mj5 kampus.
9. Terima Kasih Kepada Bripda Muhammad Al-Kautsar yang selalu mendukung, memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta menambah wawasan ilmu pengetahuan kepada pembaca.

Makassar 25 Mei 2023

Yang menyatakan,

Penulis

Nurul Rini Amelia Misbah



**DAFTAR ISI****KATA PENGANTAR**

<b>RINGKASAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	4
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
A. Tinjauan Umum tentang Stres Kerja .....	6
1. Pengertian Stres .....	6
2. Pengertian Stres Kerja .....	6
3. Sumber Stres .....	7
4. Macam-Macam Stres Kerja .....	10
5. Tingkat Stres Kerja .....	11
6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	11
7. Gejala Stres Kerja .....	12
8. Dampak Stres Kerja .....	13
B. Tinjauan Umum tentang Beban Kerja .....	14
1. Pengertian Beban Kerja .....	14
2. Indikator Beban Kerja .....	15
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	16
C. Tinjauan Umum tentang Lingkungan Kerja .....	17
1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	17
2. Jenis Lingkungan Kerja .....	17
3. Indikator Lingkungan Kerja .....	18
4. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	19
D. Tinjauan Umum tentang Konflik Kerja .....	21
1. Pengertian Konflik Kerja .....	21
2. Bentuk-Bentuk Konflik Kerja .....	22
3. Indikator-Indikator Konflik Kerja .....	22
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik Kerja .....	23
E. Kerangka Teori .....	25
<b>BAB III KERANGKA KONSEP .....</b>	<b>26</b>
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti .....	26
B. Kerangka Konsep Penelitian .....	27
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif .....	27
D. Hipotesis Penelitian .....	32
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Jenis Penelitian .....	33

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	33
D. Pengumpulan Data .....	33
E. Sumber Data.....	34
F. Instrumen Penelitian .....	34
G. Teknik Pengolahan dan Penyajian Data.....	34
H. Teknik Analisis Data.....	35
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	36
B. Hasil Penelitian .....	38
C. Pembahasan.....	44
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>50</b>
A. Kesimpulan .....	50
B. Saran.....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>51</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>55</b>

## **ABSTRACT**

**Background:** In a company Occupational Safety and Health (K3) must be implemented, so that employees can work safely, comfortably, and in healthy conditions. While work stress is an internal and external response or process that reaches a level of physical and psychological tension up to or exceeds the employee's ability.. **Purpose:**To find out the Factors Associated with Work Stress in K3 Occupational Safety and Health Employees at PT. Semen Tonasa Pangkep in 2023. **Methods:** he type of research used is observational analytic using a cross sectional study approach. Cross sectional study aims to reveal the correlative relationship between variables, correlative relationship refers to the tendency that the variation of one variable is followed by the variation of other variables. **Results:** Results: From the results of the relationship between the two variables using the Chi-Square test statistic, it shows significance/significance, so there is a p-value of  $0.001 < \alpha 0.05$ . So it can be concluded that there is a relationship between workload and work stress at PT. Cement Tonasa Pangkep. **Conclusion:** There is a relationship between workload, work environment and work conflict with the incidence of work stress on K3 employees at PT. Semen Tonasa Pangkep in 2023.

**Latar Belakang:** Dalam suatu perusahaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus diterapkan, agar para karyawan dapat bekerja dengan aman, nyaman, serta dalam kondisi yang sehat. Sedangkan stress kerja dalah tanggapan atau proses internal dan eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada atau melebihi batas kemampuan pegawai. **Tujuan :** Untuk mengetahui Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Karyawan keselamatan dan kesehatan kerja K3 PT. Semen Tonasa Pangkep Tahun 2023. **Metode :** Jenis penelitian yang digunakan adalah observational analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional study*. *Cross sectional study* bertujuan untuk mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel, hubungan korelatif mengacu pada kecenderungan bahwa variasi suatu variabel diikuti dengan variasi variabel yang lain. **Hasil :** Dari hasil hubungan kedua variable dengan menggunakan statistic *Chi-Square test* menunjukkan kemaknaan/signifikan maka terdapat nilai p-value  $0,001 < \alpha 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kejadian stress kerja di PT. Semen Tonasa Pangkep. **Kesimpulan :** Ada hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja dengan kejadian stress kerja pada karyawan K3 PT. Semen Tonasa Pangkep Tahun 2023. Saran dari penelitian diharapkan peneliti selanjutnya dapat melihat faktor lain yang dapat menyebabkan kejadian kecemasan pada saat kerja.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Seiring berkembangnya industrialisasi dan globalisasi serta kemajuan ilmu dan teknologi, maka keselamatan dan kesehatan kerja juga semakin berkembang. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan sebagai dasar Hukum penerapan K3 di Indonesia telah diperkuat dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan dimana pada Pasal 164-165 tentang kesehatan kerja dinyatakan bahwa semua tempat kerja wajib menerapkan upaya kesehatan baik sektor formal maupun informal termasuk Aparatur Sipil Negara, TNI dan Kepolisian. Beriringan dengan segala macam perkembangan yang terjadi, perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia pun mulai beralih untuk menerapkan keilmuan maupun teknologi baru yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Penggunaan keilmuan maupun teknologi yang lebih baru memang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Namun disamping itu, resiko terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja pun semakin meningkat. (Yuliandi and Ahman,2019).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan satu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal tersebut bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Suma'mur, 2006).

Program pembangunan di Indonesia telah membawa pesat di segala bidang kehidupan seperti di sektor industri, jasa, properti, pertambangan, transportasi dan lainnya. Namun, dibalik kemajuan tersebut ada harga yang harus dibayar masyarakat Indonesia, yaitu dampak negatif yang ditimbulkannya salah satu diantaranya adalah bencana seperti kecelakaan, pencemaran dan penyakit

akibat kerja yang mengakibatkan ribuan orang cedera setiap tahunnya. Kondisi ini disebabkan karena kurangnya kepedulian mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tengah masyarakat. Proses pembangunan belum diimbangi dengan peningkatan kesadaran keselamatan dan kesehatan kerja sehingga bahaya dan risikonya terus meningkat (Putera and Harini, 2017).

PT. Semen Tonasa merupakan salah satu perusahaan industry yang bergerak dibawa naungan BUMN yang mana merupakan sebuah perusahaan produksi penghasil semen. Sebagai salah satu perusahaan industry, dalam proses industrianya tentu banyak menimbulkan bahaya ataupun terdapat hazard-hazars didalamnya hal itulah yang mendasari mahasiswa untuk melakukan penelitian khususnya pada bagian K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) pada PT. Semen Tonasa.

Dalam suatu perusahaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus diterapkan, agar para karyawan dapat bekerja dengan aman, nyaman, serta dalam kondisi yang sehat. Selain itu, jika K3 benar-benar diterapkan dengan sebaik-baiknya, akan mengurangi kerugian secara fisik dan finansial

bagi perusahaan dan karyawannya. Sebaliknya jika program K3 tidak dilakukan secara maksimal di perusahaan akan mendapatkan dampak yang buruk misalnya mengakibatkan penyakit akibat kerja (PAK), memberikan kerugian bagi perusahaan maupun tenaga kerja karena mengalami kecelakaan, proses kerja di perusahaan terkendala dan tercemarnya nama perusahaan karena terjadinya insiden. Penerapan K3 juga menjadi tolak ukur dalam membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) agar perusahaan dapat mengidentifikasi dan mengevaluasi bagian proses mana yang perlu diperbaiki untuk menghindari kecelakaan kerja.

Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) telah diterapkan pada PT. Semen Tonasa sejak tahun 2001 karena perusahaan ini menyadari bahwa setiap karyawan berhak untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan sewaktu bekerja dan mereka adalah asset paling berharga. Pada tahun 2009, PT. Semen Tonasa memperoleh pengakuan dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang bertaraf internasional dari PT. Sucofindo ICS yaitu OHSAS 18001:2007 (*Occupational Health and Safety Assessment Series*). Sertifikat OHSAS 18001 ini merupakan wujud dari komitmen perseroan dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat, bebas dari kecelakaan dan pencemaran, serta penyakit akibat kerja sehingga keselamatan dan kesehatan karyawan tetap terjamin, dan diakui oleh dunia internasional.

Penerapan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik selain memberikan perlindungan terhadap kecelakaan kerja dan mencegah kerugian bagi perusahaan, juga akan meningkatkan kinerja karyawan dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Terciptanya rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja juga akan memungkinkan peningkatan kinerja karyawan, sehingga kondisi tersebut pada akhirnya akan membuat karyawan dalam posisi yang lebih baik untuk menghindari kecelakaan kerja dan tidak akan menghalangi kinerja mereka. Sebuah pencapaian yang positif dari penerapan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan menimbulkan kondisi kerja dan peningkatan kinerja yang positif dan sebaliknya, jika karyawan tidak aman maka sulit untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja tidak akan optimal.

Stress merupakan suatu masalah yang sangat umum dan terjadi pada kehidupan modern, yang didalamnya termasuk stress yang berhubungan dengan pekerjaan. Stress kerja akan menimbulkan sebuah respon fisik dan emosional yang dapat membahayakan pekerja ketikan melebihi kemampuan atau control kerja (Goni, Kolibu&Kawatu, 2019). Menurut *World Health Organization (WHO)* pada tahun 2014, banyak negara sebesar 8% penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan adalah depresi. Penelitian oleh program studi magister kedokteran kerja FKUI (Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia) pada tahun 1990-an menyatakan bahwa serta kerja yang dialami oleh tenaga kerja mulai dari keluhan ringan hingga keluhan berat sekitar 30% (S, Lestantyo & Kurniawan, 2018).

Stress merupakan epidemi yang menyebar keseluruh dunia *The American Institute of Stress* menyatakan bahwa penyakit-penyakit yang berhubungan dengan stress telah menyebabkan kerugian, survei atas pekerja tenaga perawat pelaksana di Amerika Serikat menemukan bahwa 46% merasakan pekerjaan mereka penuh dengan stress. Dalam penelitian lain, konflik antar rekan kerja ditemukan menjadi penyebab utama diantara semua stress yang diteliti dan berkontribusi 19% dari niat *turnover* dari dokter gigi (Azhar&Sulistyo,2020). Stress akibat kerja merupakan permasalahan yang diakui seluruh dunia dan berpengaruh terhadap organisasinya. Pekerja yang stress akan mengalami penurunan kesehatan, penurunan motivasi kerja dan mengakibatkan produktivitas menurun. Stress merupakan kondisi ketenangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Sedangkan stress kerja adalah tanggapan atau proses internal dan eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada atau melebihi batas kemampuan pegawai. Selain itu, stress kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak biasa atau belum biasa dijangkau oleh kemampuannya. Peneliti melakukan survei awal didapatkan informasi bahwa pengukuran mengenai stress kerja pada karyawan yang menangani vendor/tamu belum ada penelitian terkait sehingga penelitian ini sangat



membantu baik untuk karyawan itu sendiri maupun sebagai tambahan literasi bagi yang membutuhkan.

Peneliti juga mewancarai karyawan dan didapatkan informasi bahwa karyawan yang menangani vendor/tamu memiliki beban kerja yang berat dan karyawan yang bertugas tidak memiliki shift kerja serta kegiatan didalam ruangan sangat terbatas sehingganya karyawan mengalami kesulitan ketika menghadapi vendor/tamu disbanding, hal tersebut memicu kepada kejadian stress kerja pada karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang “ Faktor yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Karyawan Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 di PT. Semen Tonasa Pangkep Tahun 2022”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja pada Karyawan Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 PT. Semen Tonasa Pangkep tahun 2023?
2. Apakah ada hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Stress Kerja pada Karyawan Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 PT. Semen Tonasa Pangkep Tahun 2023?
3. Apakah ada hubungan antara Konflik Kerja dengan Stress Kerja pada Karyawan Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 PT. Semen Tonasa Pangkep Tahun 2023?

### **C. Tujuan Penelitian**

#### 1. Tujuan Umum

Mengetahuinya Faktor yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Karyawan keselamatan dan kesehatan kerja K3 PT. Semen Tonasa Pangkep Tahun 2023.

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahuinya ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 PT. Semen Tonasa Pangkep tahun 2023?
- b. Mengetahuinya ada hubungan antara lingkungan dengan stress kerja pada karyawan Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 PT. Semen Tonasa Pangkep Tahun 2023?
- c. Mengetahuinya ada hubungan antara konflik dengan stress kerja pada karyawan Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 PT. Semen Tonasa Pangkep tahun 2023?

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Bagi Peneliti

Menambah wawasan dalam mengkaji mengenai faktor yang berhubungan dengan stress kerja. Pelaksanaan peneliti ini sebagai pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan ilmu yang sudah dipelajari selama menempuh Pendidikan di Fakultas Kesehatan

Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar khususnya mengenai bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian yang dilakukan ini dapat mengembangkan pengetahuan dibidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) khususnya mengenai faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada pekerja.

3. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi perusahaan sehingga lebih memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada pekerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja**

##### **1. Pengertian Stres**

Istilah stress berasal dari Bahasa Inggris “stress”. Menurut kamus *oxford*, stres diartikan dengan *pressure or worry caused by the problems in somebody’s life*, yaitu tekanan atau kekhawatiran yang disebabkan oleh masalah dalam hidup seseorang. Sedangkan menurut kamus besar Bahasa Indonesia, stress diartikan gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar (Moh, 2020). Stress merupakan sebuah tekanan yang terjadi pada diri seorang individu baik itu berupa beban pekerjaan dan lainnya yang membuat individu tersebut merasa terbebani dan keberatan untuk menyelesaikan sebagai kewajibannya. Stress adalah suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Putri Anindyka Alfisyah, 2017). Stress merupakan sebuah respon tubuh yang tak spesifik terhadap setiap kebutuhan tubuh yang terganggu, suatu fenomena universal yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari yang tidak dapat dihindari, setiap orang memahaminya dimana stress memberi dampak secara total pada individu yaitu fisik, psikologis, intelektual, social dan spiritual, stress dapat mengancam keseimbangan fisiologis (Mulyani et al., 2017)

## 2. Pengertian Stres Kerja

Stress kerja adalah kondisi ketika stressor kerja sendiri atau Bersama faktor lain yang berinteraksi dengan karakteristik individu, menghasilkan gangguan keseimbangan fisiologis dan psikologis. Jika berlangsung lama gangguan itu dapat mengganggu sistem kardiovaskuler, gangguan jiwa, gangguan muskuloskeletal dan gangguan kesehatan lainnya (H Harsono, 2017). Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang (Samodro, 2018). Stress akibat kerja merupakan gangguan fisik dan emosional sebagai akibat ketidaksesuaian antara kapasitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja yang berasal dari

Menurut Sartika (2016), faktor yang diidentifikasi sebagai potensi sumber stress ialah sebagai berikut :

### a. Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perancangan struktur organisasi, ketidakpastian juga mempengaruhi stress dikalangan para karyawan dikalangan organisasi. Bentuk ketidakpastian lingkungan ini antara lain ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian keamanan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menyebabkan pekerja mudah

sakit, mengalami stress psikologis dan menurunkan produktivitas kerja. Lingkungan yang kurang nyaman, misalnya panas, berisik, sirkulasi udara kurang membuat pekerja mudah menderita stress.

a. Organisasi

Faktor organisasi yang merupakan memicu sumber stress ialah sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas dalam hal desain pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak fisik.
- 2) Tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam sebuah organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan sosial dan buruknya hubungan antar pribadi para karyawan.
- 4) Struktur organisasi yang menentukan diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan serta dimana keputusan yang diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi individu dalam mengambil keputusan merupakan potensi sumber stress.
- 5) Kepemimpinan organisasi yang terkait dengan gaya kepemimpinan atau material dari eksekutif senior organisasi. Gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menjadi sumber potensi stress.

b. Individu

Sumber stress dari dalam individu, muncul melalui kesakitan (*illness*) dan konflik batin yaitu :

1) Stress yang muncul melalui sakit (*Illnes*)

Menderita sakit itu memberi tuntutan pada system biologis dan psikologis individu, tingkatan stress yang ditimbulkan oleh tuntutan itu tergantung pada keseriusan penyakit serta umur individu.

2) Stress yang muncul melalui konflik

Konflik terjadi ketika seseorang menilai dua kekuatan motivasi yang bersamaan dan harus memilih. Faktor individu lain yang terkait dengan faktor dalam kehidupan pribadi individu ialah persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

c. Keluarga

Stress dalam keluarga dapat bersumber dari interaksi anggota keluarga, adanya anggota baru dalam keluarga, kehilangan, kecacatan atau sakitnya salah satu anggota keluarga. Interaksi seseorang diluar lingkungan keluarga juga dapat menjadi sumber stress.

d. Kerja yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dapat dibedakan menjadi kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan berlebihan secara kuantitatif, bila target

kerja melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan, akibatnya mudah Lelah dan berada dalam ketegangan tinggi. Sementara berlebihan kualitatif, bila pekerjaan memiliki ketegangan tinggi. Sementara *overload* kualitatif, bila pekerjaan memiliki tingkat kesulitan atau rumit yang tinggi.

e. Devripational stress

Devripational stress merupakan pekerjaan yang tidak menantang atau menarik bagi pekerja. Akibatnya timbul berbagai keluhan seperti kebosanan, ketidakpuasaan dan sebagainya (Sartika & Sugiharto, 2016).

b. Pekerjaan Berisiko Tinggi

Ada pekerjaan yang berisiko tinggi dan berbahaya bagi keselamatan misalnya pekerjaan di pertambangan, di pantai lepas, pekerja *cleaning service* pada Gedung-gedung pencakar langit dan sebagainya. Pekerjaan-pekerjaan tersebut berpotensi menimbulkan stress.

Menurut Jacinta F (2002, dalam Purnama,2017) sumber stress kerja ada empat yaitu sebagai berikut:

a. Kondisi Pekerjaan

- 1) Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja



terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

2) *Overload*

*Overload* dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang di targetkan melebihi dari kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah Lelah dan berada dalam ketegangan yang tinggi. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.

3) *Devripational stress*

Kondisi pekerjaan tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi social)

4) Pekerjaan Berisiko Tinggi

Pekerjaan yang berisiko tinggi atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tantara dan sebagainya.

- b. Konflik peran stress karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya

prestasi hingga akhirnya timbul keinginan meninggalkan pekerjaan. Para wanita yang bekerja mengalami stress lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

- c. Pengembangan karir setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana.
- d. Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab, aturan main yang terlalu kaku dan atau tidak jelas, iklim politik yang tidak jelas serta minimnya keterlibatan atasan membuat karyawan menjadi stress (Petugas et al., 2017).

### 3. Macam-macam Stres Kerja

Menurut Putri(2018), ditinjau dari penyebabnya, maka stress dapat dibagi menjadi enam ialah sebagai berikut:

#### i. Stres Fisik

Stress fisik ialah stress yang disebabkan oleh keadaan fisik seperti karena temperature yang tinggi atau sangat rendah, suara yang bising, sinar matahari atau tegangan arus listrik.

#### ii. Stress kimiawi

Stress kimiawi merupakan stress yang dikarenakan zat-zat kimia seperti adanya obat-obatan, zat beracun asam basa, faktor hormone atau gas.

#### iii. Stress mikrobiologik

Stress mikrobiologik merupakan stress yang disebabkan oleh kuman seperti adanya virus, bakteri atau parasite.

#### iv. Stress Fisilogik

Stress fisilogik merupakan stress yang disebabkan karena gangguan fungsi organ tubuh diantaranya gangguan dari struktur tubuh, fungsi jaringan, organ dan lain-lain.

#### v. Stress Proses Pertumbuhan dan Perkembangan

Stress yang disebabkan karena proses pertumbuhan dan perkembangan seperti pada pubertas, perkawinan dan proses lanjut usia.

#### vi. Stress Psikis atau Emosional

Stress yang disebabkan karena gangguan situasi psikologik atau ketidakmampuan kondisi psikologis atau penyesuaian diri seperti hubungan interpersonal, sosial budaya atau faktor keagamaan (Putri et al., 2019).

### 4. Tingkat Stres Kerja

Menurut Fitrianingrum (2018), stress dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersiapkan suatu peristiwa.

Penilaian kognitif bersifat individual *difference*, yaitu berbeda masing-masing individu. Perbedaan disebabkan oleh persepsi respon yang berbeda terhadap stress tersebut. Tingkatan dalam stress kerja terbagi menjadi tiga bagian, yaitu sebagai berikut:

i. Stress Ringan

Stress ringan merupakan stress yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas serta kritikan dari atasan. Kondisi ini berlangsung selama beberapa menit atau jam. stress ini bukan risiko yang signifikan yang dapat menimbulkan gejala yang muncul akibat stress. akan tetapi, stress ringan dalam waktu singkat dapat meningkatkan risiko penyakit.

ii. Stress Sedang

Kondisi stress sedang berlangsung secara lama, beberapa jam sampai hari. Jenis stress yang dihadapi misalnya perselisihan dengan rekan kerja, anak yang sedang sakit serta ketidakhadiran anggota keluarga dalam waktu lama.

iii. Stress Berat

Kondisi stress berat merupakan kondisi kronis yang berlangsung lama diurainya mulai beberapa minggu sampai beberapa tahun. Jenis stress yang dihadapi misalnya perselisihan perkawinan, kesulitan keuangan yang berkepanjangan serta penyakit kronis. Semakin sering dan semakin lama situasi stress maka makin tinggi risiko kesehatan yang akan ditimbulkan (Fitrnianingrum, 2018).

## 5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Sari (2017), penyebab stress kerja ialah sebagai berikut :

- i. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
- ii. Waktu kerja yang mendesak
- iii. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
- iv. Iklim kerja yang tidak sehat.
- v. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab dan konflik kerja.
- vi. Perbedaan yang lain antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Pravitasi (2020), ada empat faktor penyebab terjadinya stress. Stress terjadi akibat adanya tekanan (*stressor*) di tempat kerja, stress tersebut ialah sebagai berikut:

- a. *Stressor* lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
- b. *Stressor* individu berupa konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
- c. *Stressor* kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- d. *Stressor* keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas (Sari, 2017).

## 6. Gejala Stres Kerja

Menurut Arisandhi (2017), setiap individu yang mengalami stress, memiliki gejala yang berbeda-beda dan sangat beragam tergantung bagaimana bentuk penerimaan diri terhadap stres-stres yang ada. Gejala stress pada umumnya dapat digolongkan menjadi tiga kategori, yaitu sebagai berikut:

### i. Gejala Fisiologi

Stress dapat menciptakan perubahan metabolisme dalam tubuh, mempercepat detak jantung dan sesak nafas, menaikkan tekanan darah, mudah sakit kepala dan serangan jantung.

### ii. Gejala Psikologikal

Rasa tidak puas atas pekerjaan merupakan efek psikologikal yang paling jelas akan stress. Akan tetapi, stress menampakkan bentuknya dalam keadaan psikologikal yang lain seperti merasa tegang, gelisah, mudah marah, cepat bosan dan suka menunda suatu hal.

### iii. Gejala Perilaku

Perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas kerja, sering lupa, perubahan pola makan menjadi perokok atau mengkonsumsi alkohol, berbicara dengan cepat, perasaan gelisah dan tidur tidak teratur. (Rizky Novi Arisandhi, 2017) .

Menurut Febriani (2017), perasaan tertekan dapat mengubah cara seseorang dalam merasakan, berpikir dan bertingkah laku. Adapun gejala-gejala stress di tempat kerja ialah sebagai berikut:

a. Gejala stress pada tingkat individu terdiri dari :

- 1) Reaksi fisiologis, biasanya muncul dalam bentuk keluhan pusing, nyeri tengkuk, tekanan darah naik (hipertensi), nyeri lambung, gatal-gatal di kulit, rambut rontok, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung.
- 2) Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
- 3) Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
- 4) Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok, alkohol dan perilaku yang merusak

a. Gejala stress pada tingkatan organisasi terdiri dari:

- 1) Tingkat absensi karyawan
- 2) Fluktuasi staf yang tinggi
- 3) Masalah disiplin
- 4) Gertakan-gertakan
- 5) Produktivitas rendah
- 6) Kesalahan dan kecelakaan kerja
- 7) Biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan (Sri Febriani, 2017).

## 7. Dampak Stres Kerja

Menurut Nurazizah (2017), dampak stress sangat banyak dan beragam sehingga *cox* mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak dari stress yang potensial. Kategori yang disusun *cox* meliputi :

- i. Dampak subyektif ialah kecemasan, agresi, angkuh, kebosanan, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup dan merasa kesepian.
- ii. Dampak perilaku ialah kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati dan ketawa gugup.
- iii. Dampak kognitif ialah ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentan perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik dan rintangan mental.
- iv. Dampak fisiologis seperti meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata dan tubuh merasa dingin.
- v. Dampak organisasi seperti keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan



sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.(Nurazizah, 2017).

Menurut Hastuti (2019), stress kerja dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

a. Penyakit fisik

Penyakit fisik yang diinduksi oleh stress seperti penyakit jantung *coroner*, hipertensi, tukak lambung, asma, gangguan menstruasi dan lain-lain.

b. Kecelakaan kerja, terutama pekerjaan yang menuntut kinerja yang tinggi serta bekerja secara bergilir.

c. Absensi kerja

d. Lesu kerja, pegawai tidak termotivasi atau kehilangan motivasi kerja.

e. Gangguan jiwa, mulai dari gangguan ringan seperti gugup, tegang, marah-marah, apatis dan kurang konsentrasi sampai ketidakmampuan yang berat seperti depresi dan cemas yang berlebihan (Hastuti, 2019).

## **B. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja**

### **1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah persepsi karyawan dalam menanggapi pekerjaannya, dimana mereka diharuskan bekerja secara ekstra pada penyelesaian pekerjaan dengan ditetapkannya jangka waktu penyelesaian tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan

tekanan yang dapat membahayakan karyawan, karena banyaknya tugas yang diberikan kepada mereka dengan jumlah waktu yang sedikit sering dikaitkan sebagai salah satu penyebab stress dalam kerja (Balbeid, 2017). Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja merupakan salah satu bagian yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional (Ofori et al., 2020).

## 2. Indikator Beban Kerja

Menurut Purnama (2017), beban kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator-indikator ialah sebagai berikut:

a. Faktor eksternal yaitu beban kerja/yang berasal dari luar tubuh, seperti:

- 1) Tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimia, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis (Petugas et al., 2017).

b. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dimulai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor *somatic* (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Menurut Retnaningtyas (2018), menjelaskan bahwa dalam dunia kerja ada beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan, indikator tersebut antara lain:

- a. Kondisi pekerjaan, yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik, sejauh mana kemampuan serta pemahaman karyawan atas pekerjaannya.
- b. Penggunaan waktu kerja, dimana waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentu akan meminimalisir beban kerja. Namun, apabila karyawan diberikan beban yang tidak sesuai dengan

waktu standar SOP maka karyawan akan membebani karyawan atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c. Target yang harus dicapai, yaitu target kerja yang ditetapkan untuk karyawan. Apabila terdapat ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target pelaksana dan volume pekerjaan yang diberikan maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan (Lia Endah Retnaningtyas, 2018)

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Munandar (2001: 381-384, dalam Andriyani, 2018) mengklasifikasikan faktor-faktor beban kerja dalam pekerjaan sebagai berikut:

#### a. Tuntukan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seseorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan karyawan harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

#### b. Tuntutan Tugas

Kerja *shift* atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang

berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu:

1. Beban kerja terlalu banyak/sedikit “kuantitatif” yang timbul akibat tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Beban kerja yang berlebihan/sedikit kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga (Andriyani, 2018).

Menurut Puri (2018) , faktor-faktor yang berpengaruh terhadap beban kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor internal, pengaruh dari tubuh sendiri terdiri dari faktor biologis seperti umur, jenis kelamin, berat badan dan tinggi badan, status gizi, kesehatan diri serta faktor psikologis seperti persepsi, motivasi, kepercayaan dan keinginan.
- b. Faktor eksternal yakni semua faktor diluar biologis pekerjaan karyawan yaitu keinginan di intitusi kerja, tugas pokok dan fungsi karyawan, kondisi lingkungan kerja dan sarana (Puri, 2018).

### **C. Tinjauan Umum tentang Lingkungan Kerja**

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Komarudin (2005, dalam Heryawan, 2017), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang meliputi peralatan, Gedung

perkantoran dan tata letak kantor atau kondisi yang disebut lingkungan fisik serta kondisi fisik di tempat kerja (Heryawan, 2017). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya (pekerja) dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja dan sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankannya kepadanya (Sugiarto, 2019).

## 2. Jenis Lingkungan Fisik

Menurut Darmawan (2018), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu sebagai berikut :

### a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjadi tugas-tugas yang diberikan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan ekonomi. Kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan, lingkungan kerja fisik dibagi dua kategori :

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan kerja perantara disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature,

sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.(RB Darmawan, 2017)

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bias diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan,

Menurut Henani (2018), jenis lingkungan kerja sebagai berikut :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik :

- 1) Lingkungan kerja yang kondusif
- 2) Peralatan kantor yang lengkap
- 3) Keamanan dan kebersihan

b. Lingkungan kerja non fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu :

- 1) Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mata karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memeberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.

- 2) Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
- 3) Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pemimpin (Henani, 2018).

### 3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Lubis (2019), indikator-indikator dalam lingkungan kerja adalah :

#### a. Suasana Kerja

Kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga komunikasi kerja.

#### b. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Hubungan yang harmonis sesama rekan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam suatu organisasi. Dalam hubungan pegawai terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka



seseorang pegawai akan berhubungan dengan banyak orang baik secara individu maupun secara kelompok. (Amamara Khairani Lubis, 2019)

Menurut Arinta (2020), indikator-indikator lingkungan kerja adalah :

a. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja bias berupa tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan kenyamanan serta hubungan dengan orang-orang yang ada di tempat kerja.

b. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang harmonis tanpa adanya masalah yang timbul diantara sesama rekan kerja. Adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Hubungan yang harmonis dan kerkeluargaan merupakan juga dapat memengaruhi kerja karyawan.

c. Tersedia Fasilitas Kerja

Adanya fasilitas kerja yang lengkap dan memadai walaupun peralatan tersebut tidak dalam kondisi baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan bahwa

peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. (Arinta Sarah Ghina, 2020).

Menurut Ginanjar (2016), indikator dari lingkungan kerja yaitu :

Penerangan atau cahaya di tempat kerja

- a. Temperatur di tempat kerja
- b. Sirkulasi udara di tempat kerja
- c. Kebisingan di tempat kerja
- d. Bau-bauan di tempat kerja
- e. Getaran mekanis di tempat kerja (Unggul Wahyu Ginanjar, 2016)

4. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Menurut Rahayu (2019), faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ialah sebagai berikut :

a. Pewarnaan

Warna memiliki pengaruh cukup besar terhadap manusia, sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya.

b. Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja.

c. Penerangan

Organisasi atau perusahaan harus mengusahakan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan. Hal ini dimaksudkan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, teliti serta kelelahan dapat dikurangi.

d. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan rasa segar sehingga semangat dan kegairahan kerja dapat pula ditimbulkan.

e. Musik

Pemasangan musik harus diperhatikan, karena musik yang mengalun merdu akan menimbulkan suasana gembira sehingga dapat mengurangi stres karyawan dan semangat kerja bertambah

f. Keamanan

Dengan adanya keamanan yang tinggi, maka ketenangan dalam bekerja akan timbul dan karyawan akan bekerja dengan rasa aman

g. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu kesehatan seorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja, maka kebisingan dalam ruangan kerja hendaknya dihilangkan atau dikurangi (Rahayu Tetiana Ovia, 2019) .

Menurut pratam (2016), faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

a. Warna

Faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang terdapat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

b. Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

c. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. Selain ventilasi kontruksi Gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya Gedung yang mempunyai atap tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik dari pada Gedung yang mempunyai atap rendah.

e. Jaminan terhadap Keamanan Menimbulkan Ketenangan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas kepada keselamatan kerja, padahal lebih luas daari itu termaksud disini kemanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi Gedung tempat mereka bekerja. Sehingga menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

f. Kebisingan

Suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

g. Tata Ruang

Penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja (An Pratama, 2016)

#### **D. Tinjauan Umum tentang Konflik Kerja**

1. Pengertian Konflik Kerja

Menurut Pickering (2001: 1 dalam Jismullatif, 2016) dalam bukunya *how to manage conflict* yang menyatakan bahwa dasarnya konflik terjadi apabila dalam suatu peristiwa terdapat dua atau lebih pendapat atau tindakan yang dipertimbangkan. Konflik tidak harus berarti berseteru, meski situasi ini bagian dari situasi konflik. Konflik merupakan pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya (Jismullatif, 2016).

Konflik adalah suatu proses yang dimulai satu pihak yang merasakan bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negative atau akan segera mempengaruhi secara negatif pihak lain. Konflik dalam pekerjaan seseorang dapat menimbulkan stress terhadap pihak yang terlibat (Kurniawan, 2016). Konflik kerja merupakan suatu situasinya dimana adanya perbedaan pendapat, persepsi, pengetahuan, tujuan dari setiap individu atau kelompok dalam organisasi yang dikarenakan adanya pertentangan (Fernando Dicky, 2019)

## 2. Bentuk-Bentuk Konflik Kerja

Menurut Pratami (2019), konflik dalam organisasi ialah:

### a. Konflik Hierarki

Konflik hierarki adalah konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya konflik antara komisaris dengan direktur utama, pemimpin dengan karyawan, pengurus dengan anggota koperasi, pengerus dengan manager dan pengurus dengan karyawan.

### b. Konflik Fungsional

Konflik fungsional adalah konflik yang terjadi dari macam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umum dengan personalia.

### c. Konflik Staf dengan Kepala Unit

Konflik staf dengan kepala unit yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan staf nya terutama staf yang berhubungan dengan wawancara kerja. contohnya karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.

### d. Konflik Formal-Informal

Konflik formal-informal yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi formal. Contohnya pemimpin yang menempatkan norma yang salah di organisasi (Audina Putri Pratami, 2019).

### 3. Indikator-Indikator Konflik Kerja

Menurut Irwan (2017), jenis-jenis konflik ialah sebagai berikut :

#### a. Konflik Tugas

Konflik tugas adalah konflik atas isi dan sasaran pekerjaan, dengan kata lain konflik yang berkenaan dengan pekerjaan itu sendiri. Konflik ini sangat kompleks karena adanya perbedaan tujuan dari satu pihak dengan pihak lainnya sering saja terjadi dalam suatu perusahaan.

#### b. Konflik Hubungan

Konflik yang terjadi berdasarkan hubungan internasional (antar perorangan) contohnya ketidaksenangan bawahan terhadap atasannya (secara pribadi) akan menimbulkan ketidakserasian dan menghambat penyelesaian tugas.

#### c. Konflik Proses

Konflik proses terjadi apabila tidak ada aturan tentang pembagian tugas dan wewenang masing-masing orang atau bagian-bagian. Konflik akan terjadi tentang siapa dan harus berbuat apa (Irwan, 2017)

Menurut Tambak (2018), indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

#### a. Kesalahan Komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi



perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

b. Perbedaan Tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

c. Perbedaan dalam Penilaian atau Persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, sering kali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi yang dapat menimbulkan konflik kerja.

d. Interdependensi Aktivitas Kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

e. Kesalahan dalam Afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam perasaan dan susunan hatinya (Tambak, 2018)

#### 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik Kerja

Menurut Wirawan (2010: 24 dalam Cahya,2018), menyatakan ada 8 faktor yang memengaruhi konflik kerja, yaitu:

##### a. Asumsi Individu

Asumsi seseorang mengenai konflik kerja akan memengaruhi pola perilakunya dalam menghadapi situasi konflik kerja. Ketika seseorang telah memiliki asumsi pandangan tentang konflik kerja maka akan berpikir bagaimana caranya mengatasi konflik kerja tersebut.

##### b. Persepsi mengenai Penyebab Konflik Kerja

Persepsi seseorang mengenai penyebab konflik kerja akan memengaruhi gaya manajemen konfliknya. Persepsi seseorang yang menganggap penyebab konflik kerja menentukan kehidupan atau harga dirinya akan berupaya untuk berkompetisi dan memenangkan konflik kerja.

##### c. Ekspektasi Atas Reaksi Lawan Konflik Kerja

Seseorang yang menyadari bahwa ia menghadapi konflik kerja akan menyusun strategi dan taktik untuk menghadapi lawan konfliknya.

##### d. Pola Komunikasi dalam Interaksi Konflik Kerja

Konflik kerja merupakan proses interaksi komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat konflik kerja.

##### e. Kekuasaan yang Dimiliki

Konflik kerja merupakan proses interaksi komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat konflik kerja.

f. Pengalaman Menghadapi Situasi Konflik Kerja

Proses interaksi konflik kerja dan gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pihak-pihak yang terlibat konflik dipengaruhi oleh pengalaman mereka dalam menghadapi konflik dan penggunaan gaya manajemen konflik tertentu.

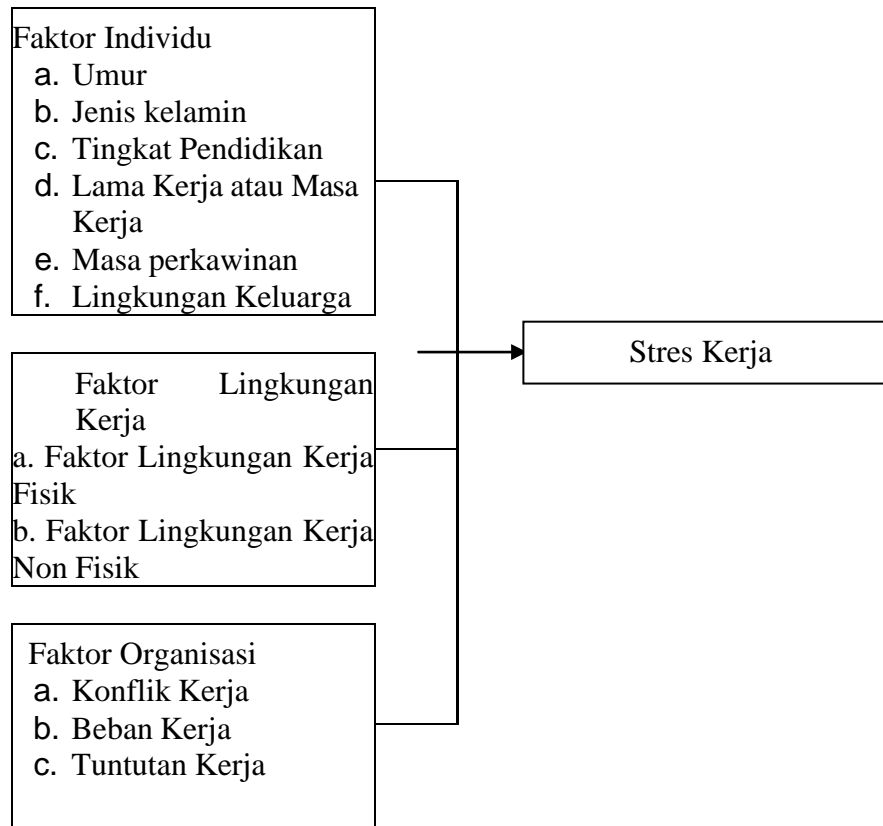
g. Sumber yang Dimiliki

Gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pihak yang terlibat konflik dipengaruhi oleh sumber-sumber yang dimilikinya. Sumber tersebut dapat berupa kekuasaan, pengetahuan, pengalaman dan bahkan uang.

h. Keterampilan Berkomunikasi

Keterampilan seseorang dalam berkomunikasi akan memengaruhinya dalam memilih gaya manajemen konflik (FD Cahya, 2018).

### E. Kerangka Teori



*Gamba 1 Kerangka Teori  
(Menurut Robbins 2003 dalam Febriani, 2017)*

## BAB III

### KERANGKA KONSEP

#### A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah ditemukan pada bab sebelumnya, yang merupakan landasan teoritik dalam penyusunan kerangka konsep penelitian “Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. Semen Tonasa Pangkep Tahun 2023”, maka telah diidentifikasi beberapa variabel independent dan variable dependen yang dianggap faktor yang mempengaruhi perilaku pekerja di tempat kerja. Berdasarkan uraian pada tinjauan pustaka tersebut telah ditetapkan variabel independent adalah sebagai berikut:

##### 1. Beban Kerja

Beban kerja adalah banyak atau sedikitnya jumlah tugas, serta kemampuan yang dimiliki para pekerja terhadap tugas yang telah diberikan dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan, dengan faktor penyebabnya yaitu faktor *somatic* umur, jenis kelamin, kondisi kesehatan dan faktor psikis, tugas-tugas organisasi (Ofori et al., 2020).

##### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

ialah warna, penerangan, peraturan kerja, sirkulasi udara, keamanan lingkungan, kebersihan dan tata letak ruang (Amamara Khairani Lubis, 2019).

### 3. Konflik Kerja

Interaksi sosial antar individu atau kelompok lebih dipengaruhi oleh perbedaan daripada persamaan. Konflik muncul apabila suatu pihak menganggap pihak lain secara negatif memengaruhi atau akan memengaruhi sesuatu. Konflik antar karyawan terjadi karena kurang adanya rasa saling mendukung dalam mengerjakan pekerjaan sebagai tim (R Puspita Sari, 2015)

Keterangan :

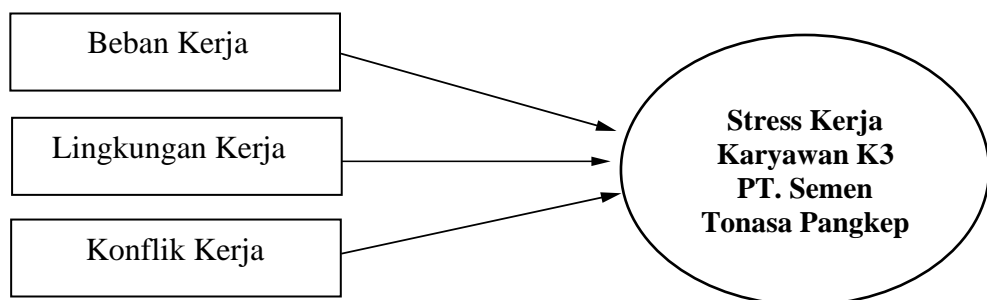
= Variabel Independen

= Variabel Dependen

= Variabel yang teliti

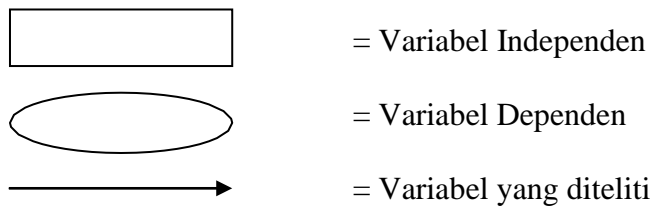
## B. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis menggunakan kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Konsep

### Keterangan



### C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

#### 1. Beban Kerja

##### a. Definisi Operasional

Beban kerja pada karyawan yang kegiatan atau tugas yang baru diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seorang individu saat melakukan pekerjaannya.

##### b. Kriteria Objektif:

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*.

Dimana jumlah pertanyaan sebanyak 5 poin dengan skor.

Skor :

- 1) Skor 5 : Sangat Setuju
- 2) Skor 4 : Setuju
- 3) Skor 3 : Kurang Setuju
- 4) Skor 2 : Tidak Setuju
- 5) Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

Skor Jawaban

Skor tertinggi : skor tertinggi x jumlah pertanyaan

: 5 x 10

	: 50
	: $(50/50 \times 100\%) = 100\%$
Skor terendah	: skor terendah x jumlah pertanyaan
	: $1 \times 10$
	: 10
	: $(10/50 \times 100\%) = 20\%$
Range (R)	: skor tertinggi – skor terendah
	: $100\% - 20\% = 80$
Jumlah kategori (K) :	2
Interval (I)	: $\frac{R}{K}$
	: $\frac{80}{2}$
	: 40%
Maka skor standar	: skor tertinggi – interval
	: $100\% - 40\%$
	: 60%
Kriteria objektif	:
1) Ringan	: jika responden memperoleh skor $\geq 60\%$
2) Berat	: jika responden memperoleh skor $< 60\%$

## 2. Lingkungan Kerja

### a. Definisi Operasional

Lingkungan kerja karyawan K3 di tempat kerja meliputi kenyamanan dan keamanan karyawan saat berada dalam ruangan



kerja, keramaian ruangan serta sarana prasarana ruangan pada saat menjalankan tugas di tempat kerja.

b. Kriteria Objektif

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*.

Dimana jumlah pertanyaan sebanyak 5 poin dengan skor.

Skor :

6) Skor 5 : Sangat Setuju

7) Skor 4 : Setuju

8) Skor 3 : Kurang Setuju

9) Skor 2 : Tidak Setuju

10) Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

Skor Jawaban

Skor tertinggi : skor tertinggi x jumlah pertanyaan

: 5 x 10

: 50

:  $(50/50 \times 100\%) = 100\%$

Skor terendah : skor terendah x jumlah pertanyaan

: 1 x 10

: 10

:  $(10/50 \times 100\%) = 20\%$

Range (R) : skor tertinggi – skor terendah

:  $100\% - 20\% = 80$

Jumlah kategori (K) : 2

Interval (I) :  $\frac{80}{2}$ : 40%

Maka skor standar : skor tertinggi – interval  
: 100% - 40%  
: 60%

Kriteria objektif :

1) Baik : jika responden memperoleh skor  $\geq 60\%$

2) Buruk : jika responden memperoleh skor  $< 60\%$

### 3. Konflik Kerja

#### a. Definisi Operasional

Konflik kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yang biasa terjadi pada sesama karyawan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan karyawan terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya pada pekerja.

#### b. Kriteria Objektif

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*.

Dimana jumlah pertanyaan sebanyak 5 poin dengan skor.

Skor:

1) Skor 5 : Sangat Setuju

2) Skor 4 : Setuju

3) Skor 3 : Kurang Setuju

4) Skor 2 : Tidak Setuju

5) Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

Skor Jawaban :

Skor tertinggi : skor tertinggi x jumlah pertanyaan  
 : 5 x 10  
 : 50  
 :  $(50/50 \times 100\%) = 100\%$

Skor terendah : skor terendah x jumlah pertanyaan  
 : 1 x 10  
 : 5  
 :  $(10/50 \times 100\%) = 20\%$

Range (R) : skor tertinggi – skor terendah  
 :  $100\% - 20\% = 80\%$

Jumlah kategori (K) : 2

Interval (I)

$$\frac{R}{K} : 40\%$$

Maka skor standar : skor tertinggi – interval

:  $100\% - 40\%$

: 60%

Kriteria Objektif :

1) Ada : jika responden memperoleh skor  $\geq 60\%$

2) Tidak Ada : jika responden memperoleh skor  $< 60\%$

#### 4. Stress Kerja

##### a. Definisi Operasional

Stress kerja yang terjadi pada karyawan biasanya perasaan yang tidak menyenangkan secara berbeda antara individu yang satu

dengan yang lainnya yang merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan.

b. Kriteria Objektif

Alat ukur tingkat stres dalam penelitian ini menggunakan *Work Stress Questionnaire (WSQ)* kuesioner stress kerja dikembangkan sebagai kuesioner yang dikelola sendiri dengan tujuan identifikasi awal individu yang berisiko sakit karena stress terkait pekerjaan, sebelumnya telah diuji reliabilitas dan validitas.

Dengan pendekatan skala likers, peneliti hanya memilih kuesioner yang mengukur tentang stres yaitu 14 pertanyaan. Pernilai kuesioner ini adalah jika total nilai normal : 0-14, ringan : 15-18, sedang : 19-25, berat : 26-33, sangat berat : > 34.

Kriteria Objektif :

1. Stres Berat : Jika persentase total jawaban responden memiliki nilai  $>50\%$
2. Stres Ringan : Jika persentase total jawaban responden memiliki nilai  $<50\%$

#### **D. Hipotesis Penelitian**

1. Hipotesis Nol ( $H_0$ )
  - a. Tidak ada hubungan dengan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. Semen Tonasa Pangkep Tahun 2023
  - b. Tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan stress kerja pada karyawan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. Semen Tonasa Pangkep Tahun 2023
  - c. Tidak ada hubungan antara konflik kerja dengan stress kerja pada karyawan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. Semen Tonasa Pangkep Tahun 2023
2. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )
  - a. Ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. Semen Tonasa Pangkep Tahun 2023
  - b. Ada hubungan antara lingkungan kerja dengan stress kerja pada karyawan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. Semen Tonasa Pangkep Tahun 2023

- c. Ada hubungan antara konflik kerja dengan stress kerja pada karyawan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. Semen Tonasa Pangkep Tahun 2023