

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kesehatan Lingkungan

Menurut Peraturan menteri ketenagakerjaan Republik Indonesia pasal 1 nomor 5 tahun 2018 Keselamatan dan Kesehatan Kerja disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja

Kesehatan lingkungan dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari interaksi antara lingkungan dengan kesehatan manusia, dengan tujuan untuk meningkatkan faktor lingkungan yang menguntungkan dan mengendalikan faktor yang merugikan, sedemikian rupa sehingga risiko terjadinya gangguan kesehatan dan keselamatan jadi terkendali (Soemirat, 2011). Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja saling berkaitan satu sama lain , Peran penting yang mengendalikan kesehatan lingkungan dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dalam meningkatkan derajat kesehatan dalam upaya pencegahan terjadinya penyakit akibat kerja(PAK). Salah satu sasaran kesehatan masyarakat yaitu lingkungan hidup yang baik. upaya pengendalian risiko terjadinya gangguan kesehatan dan keselamatan fokus pada lingkungan kerja lebih jauh dalam ilmu kesehatan dan keselamatan kerja(K3) (Winslow,1920) dalam A Rahman, 2020)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja

maupun orang lain (kantor, pemasok, penunjang dan tamu) di tempat kerja (Bacchetta, 2007). Kesehatan kerja merupakan suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja disemua jabatan pencegahan penyimpangan kesehatan diantara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dalam pekerjaanya dari resiko akibat faktor yang merugikan kesehatan penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasikan dengan kapabilitas fisiologi dan psikologi dan diringkaskan sebagai adaptasi pekerja kepada manusia dan setiap manusia kepada jabatannya (Nuraini, 2019).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia tentang keselamatan dan kesehatan kerja lingkungan kerja Nomor 5 tahun 2018 pasal 1 menyebutkan 5 macam faktor-faktor penting yang berkaitan dalam pengendalian Lingkungan kerja. 5 macam faktor disebutkan yaitu Faktor Fisika, Faktor Kimia, Faktor Biologi, Faktor Ergonomi dan Faktor Psikologi.

Undang-undang ketenagakerjaan No.13 pada Tahun 2003 dipasalnya yang ke 86 ayat 1, yaitu pada setiap karyawan, para pekerja ataupun buruh memiliki hak atau dilindungi terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, moral juga kesusilaan, terlebih perlakuan yang seimbang dengan kodrat manusia, tak lupa juga berbagai nilai pada keagamaan juga faktor psikologi penting diperhatikan terkait dalam pengendalian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

B. Lingkungan Fisik

1. Pencahayaan

JENIS KEGIATAN	TINGKAT PENCAHAYAAN	KETERANGAN
	MINIMAL (LUX)	
Pekerjaan kasar dan tidak terus menerus	100	Ruang penyimpanan dan ruang peralatan/instalasi yang memerlukan pekerjaan yang kontinyu.
Pekerjaan kasar dan terus menerus	200	Pekerjaan dengan mesin dan perakitan kasar.
Pekerjaan rutin	300	Ruang Administrasi, ruang kontrol, pekerjaan mesin dan perakitan/penyusun.
Pekerjaan agak halus	500	Pembuatan gambar atau bekerja dengan mesin kantor pekerja pemeriksaan atau pekerjaan dengan mesin.
Pekerjaan halus	1000	Pemilihan warna, pemrosesan tekstil, pekerjaan mesin halus & perakitan halus
Pekerjaan amat Halus	1500 Tidak menimbulkan bayangan	Mengukir dengan tangan, pemeriksaan pekerjaan mesin dan perakitan yang sangat halus
Pekerjaan terinci	3000 Tidak menimbulkan bayangan	Pemeriksaan pekerjaan, perakitan sangat halus

(Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002)

Tabel 2.1 Standar Minimal Pencahayaan

Gie (2010) berpendapat bahwa pencahayaan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau pabrik karena dapat memperlancar pekerjaan para pekerja. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja pekerja, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang gelap, dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari. Banyak kesalahan pekerjaan disebabkan karena penerangan yang buruk, misalnya ruangan yang terlampau gelap atau karyawan harus bekerja di bawah penerangan yang menyilaukan. Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang penting dalam fasilitas fisik suatu perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan

yang sukses memerlukan penerangan yang baik. Keuntungan penerangan yang baik adalah :

- a. Perpindahan pegawai kurang
- b. Semangat kerja lebih tinggi
- c. Hasil kerja lebih banyak
- d. Kesalahan berkurang
- e. Keletihan berkurang

Penerangan di tempat kerja adalah salah satu sumber cahaya yang menerangi benda-benda di tempat kerja. Penerangan dapat berasal dari cahaya alami dan cahaya buatan. Banyak obyek kerja beserta benda atau alat dan kondisi di sekitar yang perlu dilihat oleh tenaga kerja. Hal ini penting untuk menghindari kecelakaan yang mungkin terjadi. Selain itu penerangan yang memadai memberikan kesan pemandangan yang lebih baik dan keadaan lingkungan yang menyegarkan. Menurut Ching, (2010) ada tiga metode untuk penerangan yaitu :

- a. Penerangan umum atau baur menerangi ruangan secara merata dan umumnya terasa baur.
- b. Penerangan lokal atau penerangan untuk kegunaan khusus, menerangi sebagian ruang dengan sumber cahaya biasanya dipasang dekat dengan permukaan yang diterangi. Penerangan aksen adalah bentuk dari pencahayaan lokal yang berfungsi menyinari suatu tempat atau aktivitas tertentu atau obyek seni atau koleksi berharga lainnya.

2. Kebisingan

No	Tingkat Kebisingan (dBA)	Pemaparan Harian
1	85	8 jam
2	88	4 jam
3	91	2 jam
4	94	1 jam
5	97	30 menit
6	100	15 menit

Tabel 2.2 Standar Minimal Kebisingan

(Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002)

Menurut Moekijat (2012) suara bising yang keras, tajam dan tidak terduga adalah penyebab gangguan yang kerap dialami pekerja. Gangguan ini seringkali didiamkan saja walaupun tindakan perbaikan yang sederhana dapat dilakukan apabila waktu dan pikiran diluangkan untuk masalah itu. Sebagian besar dari pekerja pabrik merupakan pekerja yang membutuhkan konsentrasi pikiran, oleh karena itu diusahakan agar jangan banyak terjadi suara-suara gaduh. Seorang mungkin tidak menyadari pengaruh kegaduhan suara, tetapi setelah beberapa waktu orang akan menjadi sangat lelah dan lekas marah sebagai pengaruh suara yang gaduh. Pengaruh kebisingan secara umum dikategorikan menjadi dua berdasarkan tinggi rendahnya intensitas kebisingan dan lamanya waktu pemaparan yaitu:

- a. Intensitas Tinggi (diatas Nilai Ambang Batas 85 dB) - Kerusakan pada indera pendengaran yang dapat menyebabkan penurunan daya dengar baik yang bersifat sementara maupun yang bersifat permanen atau ketulian. - Pengaruh kebisingan akan sangat terasa apabila jenis kebisingannya terputus-putus pada sumber yang tidak diketahui.

- b. Intensitas Rendah (dibawah Nilai Ambang Batas 85 dB) di lingkungan kerja seperti perkantoran, ruang administrasi perusahaan, dll. Intensitas kebisingan yang masih dibawah NAB secara fisiologis tidak menyebabkan kerusakan pendengaran. Namun, kehadirannya sering dapat menyebabkan penurunan performansi kerja sebagai salah satu penyebab stress dan gangguan kesehatan lainnya.

3. Suhu

Wignjosoebroto (2010) mengatakan bahwa tubuh manusia akan selalu berusaha mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut. Menurut penyelidikan, berbagai tingkat Suhu akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda seperti berikut ini (Sutalaksana, 2015):

- $\pm 49^{\circ}\text{C}$: Suhu yang dapat ditahan sekitar 1 jam, tetapi jauh diatas kemampuan fisik dan mental.

- $\pm 30^{\circ}\text{C}$: Aktivitas mental dan daya tanggap mulai menurun dan cenderung untuk melakukan kesalahan dalam pekerjaan, timbul kelelahan fisik.

- $\pm 24^{\circ}\text{C}$: Kondisi optimum.

- $\pm 10^{\circ}\text{C}$: Kekakuan fisik yang ekstrem mulai muncul.

Berdasarkan keputusan menteri kesehatan No.1405/menkes/SK/XI/2002 tentang “Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri” menyebutkan bahwa nilai ambang batas (NAB) atau suhu ruangan antara 18-28 derajat Celcius

Temperatur	Keterangan
+ 49 °C	Dapat ditahan sekitar 1 jam, tetapi jauh diatas kemampuan fisik dan mental.
+ 30 °C	Timbul kelelahan fisik, cenderung untuk melakukan kesalahan dalam pekerjaan,aktivitas mental dan daya tanggap mulai menurun.
+ 24 °C	Kondisi optimum
+ 10 °C	Kelakuan fisik yang ekstrim mulai muncul.

andar Minimal Suhu
(Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002)

4. Cara Pengukuran

Pencahayaan Luxmeter

Luxmeter adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur intensitas cahaya atau tingkat pencahayaan. Biasanya digunakan dalam ruangan. Kebutuhan pencahayaan setiap ruangan terkadang berbeda, semuanya tergantung dan disesuaikan dengan kegiatan yang dilakukan.



Gambar 2.1 Lux meter

Persiapan pengukuran, diantaranya :

- a. Memastikan baterai alat lux meter memiliki daya yang cukup untuk pengukuran dan alat luxmeter berfungsi dengan baik, memastikan luxmeter sudah terkalibrasi(dalam keadaan 0)
- b. Persyaratan pengukuran, yakni kondisi tempat kerja dalam keadaan sesuai dengan pekerjaan yang biasa dilakukan.
- c. Penerangan setempat dilakukan pada benda-benda, obyek kerja, peralatan atau mesin dan proses produksi serta area kerja tertentu.
- d. Titik pengukuran merupakan titik temu antara dua garis diagonal panjang dan lebar ruangan.
- e. Ketinggian pengukuran pencahayaan umum adalah sensor alat berjarak 0.8 m dari lantai.
- f. Dan hal-hal lainnya adalah seperti petugas tidak menggunakan pakaian yang dapat memantulkan cahaya yang dapat mempengaruhi hasil pengukuran dan juga petugas memposisikan diri sedemikian rupa agar tidak menghalangi cahaya yang jatuh ke sensor luxmeter.

(Sumber : SNI 7062:2019)

Pengukuran Kebisingan *Sound Level Meter*



Gambar 2.2 Sound Level Meter

a. Lakukan Kalibrasi

Langkah pertama yang harus Anda lakukan adalah melakukan kalibrasi terlebih dahulu sebelum menggunakan alat sound level meter. Kalibrasi yang ideal adalah dalam posisi 0

b. Tentukan Jangkauan

Dan Satuan yang Digunakan Setelah alat sound level meter ini dimasukkan dalam mikrofon, maka Anda tinggal menentukan jangkauan dan satuan yang akan digunakan. Satuan yang pada umumnya digunakan dalam proses pengukuran dari tingkat kebisingan ini adalah desibel atau dB.

c. Arahkan Mikrofon Pada Sumber Suara

Agar alat sound level meter ini bisa menampilkan hasil pengukuran yang lebih akurat, maka mikrofon harus diarahkan pada sumber suara yang akan Anda ukur. Dengan begitu, maka sistem pada alat bisa menangkap suara yang dihasilkan dengan lebih maksimal. Setelah proses selesai, maka sound level meter ini akan menunjukkan angka yang merupakan tingkat kebisingan dari suara yang ada pada benda yang sedang anda ukur tersebut (Sumber : (SNI) 7231-2009)

2.3 Cara Pengukuran Suhu (*Thermohygrometer*)



Gambar 2.3 Thermohygrometer

Cara menggunakan thermohygrometer digital yaitu :

- a. Letakkan alat pada tempat atau ruangan yang akan diukur suhu dan kelembabannya
- b. Tunggu beberapa saat
- c. Catat hasil yang di dapat (kelembaban dalam % dan suhu dalam celcius)
- d. Cara kalibrasi angka dalam alat Thermohygrometer Digital di angka nol kan (Sumber: SNI 16-7061-2004)

C. Stres Kerja

Stres Kerja merupakan suatu ketidakmampuan seseorang dalam mengatasi ancaman yang dihadapi baik secara mental, fisik, emosional, maupun spiritual, yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik orang tersebut (Akbar & Santoso, 2020). Stres merupakan hal yang timbul secara alami terjadi dalam kehidupan manusia. Stres adalah respons tubuh yang muncul saat seseorang menghadapi kondisi tekanan, ancaman, atau suatu perubahan

yang bersumber dari dalam ataupun luar dirinya. Siapapun dapat mengalami stres mulai dari bayi hingga orang tua (Mukhtar, 2021).

Stres merupakan sebuah kondisi dari tekanan psikologis yang disebabkan karena banyak faktor yang bersumber dari dalam diri dimana stres ini paling umum dijumpai. Stres yang bersumber dari luar diri seperti masalah terkait pekerjaan, keluarga, pendidikan ataupun lingkungan sosial yang memicu kinerja otak menjadi kurang produktif atau tidak menjadi fokus dengan kondisi di sekitarnya (Mukhtar, 2021).

Stres kerja termasuk dalam penyakit akibat kerja (PAK) suatu kondisi yang berbeda di mana tantangan kerja berubah menjadi sebuah tuntutan kerja yang mengubah kondisi santai menjadi kondisi yang melelahkan. Kepuasan berubah menjadi rasa sakit, luka dan kesalahan kerja, dikemukakan bahwa lingkungan kerja juga menjadi penyebab potensial terjadinya stres kerja. Stres kerja erat hubungannya dengan pekerja dan kondisi pekerjaannya. Penyakit akibat kerja (PAK) adalah akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja (PAK) dari lingkungan fisik, dan perusahaan wajib memberikan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan (Bangun Wilson (2012)

Penyebab utama stres kerja lebih disebabkan oleh karakteristik pekerja dan kondisi pekerjaan. Kondisi yang penuh stres ditanggapi secara berbeda oleh masing-masing pekerja, di mana pencegahannya pun berbeda di antara pekerja dalam menghadapi tuntutan dan kondisi kerja (NIOSH dan Robbins).

Stres yang berlebihan dapat mengacaukan kemampuan seseorang dalam menanggapi lingkungan sehingga karyawan mengalami berbagai indikasi stres yang dapat mengganggu lingkungan kerja (Nadialis & Nugrohoseno, 2014)

1. Gejala-gejala Stres Kerja Patel (1991 dalam Ekawarna, 2018: 207) menambahkan stres memiliki dampak terhadap penyakit seperti sakit kepala yang terasa tegang, migrain, sakit punggung, palpitasi (jantung berdebar) dan ketidaknyamanan, alergi, batuk dan pilek, asma, nyeri dada, tekanan darah tinggi, serangan jantung, kelelahan kronis, kecemasan, fobia, depresi, dan burnout. Hartono (2007: 15) menambahkan gejala awal akibat stres dibagi menjadi tiga, yaitu keluhan somatik, psikis, dan gangguan psikomotor dengan atau tanpa gejala psikotik.
 - a. Keluhan Somatik (Sakit) Keluhan somatik antara lain adalah sebagai berikut : gangguan cerna, nyeri dada atau debar jantung, insomnia berupa sulit tidur, atau tidur tapi mudah terbangun, gangguan yang tidak spesifik seperti sakit kepala atau tidak nafsu makan, mual, nyeri otot, letih, lesu, dan tidak bergairah.
 - b. Keluhan Psikis Keluhan psikis antara lain : putus asa, merasa masa depan suram, sedih dan merasa bersalah, impulsif dan mudah marah, selalu tegang dan suka menyendiri.
 - c. Gangguan Psikomotor Gangguan psikomotor antara lain : gairah kerja / belajar menurun, mudah lupa dan konsentrasi berkurang.

2. Stres kerja dibagi menjadi tiga aspek yaitu gejala psikologi, gejala fisik, dan gejala perilaku Anies (2005) dalam Hayati,et.al 2020
 - a. Gejala psikologi Gejala ini berupa kecemasan dan ketegangan, sering berupa suatu ancaman terhadap keselamatan maupun kesehatan, meskipun terkadang juga terkait dengan jaminan sosial. Gejala lainnya berupa bingung, marah, dan mudah tersinggung diikuti dengan meningkatnya produksi hormon adrenalin dan noradrenalin. Pekerja yang memendam perasaan, misalnya tidak cocok dengan bidang pekerjaan tetapi tidak berani untuk megutarakan kepada atasan.
 - b. Gejala fisik Gejala ini berupa peningkatan detak jantung dan tekanan darah. Biasanya dirasakan oleh pekerja yang bersangkutan seperti rasa berdebar-debar, sakit kepala, mual, dan sebagainya.
 - c. Gejala perilaku Pada pekerja yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, cenderung lebih sering berkeringat. Gejala perilaku yang muncul seperti terjadi kecenderungan peningkatan agresivitas dan tindakan kriminal. Pada taraf tertentu, pekerja dapat mengalami kelelahan mental disertai gejala fisik berupa gangguan pada kulit. Gejala perilaku yang kelihatan seperti penurunan kualitas hubungan antarmanusia, antarteman, maupun dengan anggota keluarga lain stres menurut Nengsih 2015, Tidak Stres merupakan tidak ada reaksi seseorang baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis) apabila ada perubahan dari lingkungan yang mengharuskan seseorang menyesuaikan diri. Stres ini disebut adanya reaksi

seseorang baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis) apabila ada perubahan dari lingkungan yang mengharuskan seseorang menyesuaikan diri. Stress dapat berkembang menjadi stres kronis dikarenakan terjadi beberapa minggu sampai tahun. Semakin sering dan lama situasi stres, tingkat risiko kesehatan semakin tinggi.

D. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Terjadinya suatu stres kerja yang dialami oleh seseorang pastilah tidak terlepas dari beberapa faktor penyebab yang bisa berasal dari diri sendiri maupun dari luar seperti faktor lingkungan dan keadaan di sekitar (Arisandhi, 2017)

Faktor penyebab terjadinya stres akibat kerja, yaitu :

a. Kesehatan Lingkungan: Lingkungan Fisik

Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa pencahayaan, kebisingan, dan Suhu. Lingkungan kerja fisik menurut Tiffin dan Mc.Cormick (2010) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, kondisi fisik dan psikologis karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain fasilitas perusahaan yang menunjang dan masih layak pakai, jika ada mesin yang sudah tua seringkali bermasalah, hal ini membuat kinerja karyawan tidak optimal, dan produktifitas menurun. Lalu lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi fisik antara lain sirkulasi udara , misalnya jika udara di sekitarnya pengap maka perlu ventilasi

yang mengatur keluar masuknya udara sehingga pada saat bekerja karyawan tidak merasa panas dan sesak nafas. Lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kondisi psikologis antara lain apabila pekerjaan mereka tertunda karena ada salah satu mesin yang rusak, atau suasana panas, pengap maka akan menimbulkan reaksi stres seperti kecemasan, ketakutan, marah. Menurut Tiffin dan Mc.Cormick (2010) Lingkungan kerja menjadi salah satu sumber stres baik lingkungan kerja fisik maupun psikologis.

b. Aspek lingkungan kerja fisik menurut Tiffin dan Mc.Cormick(2010)

a. Pencahayaan Langsung

Cahaya ini langsung dari sumbernya kearah permukaan ruangan, apabila dipakai lampu biasa, cahaya bersifat tajam dan bayangan yang ditimbulkan sangat tegas.

b. Cahaya setengah langsung

Cahaya ini memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu. Pencahayaan setengah tak langsung. Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar lingkungan kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

c. Kebisingan atau suara gaduh

Bising yang ada dalam lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi. Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (2010) bising mempengaruhi tingkat stres karyawan, pada pekerjaan yang memerlukan konsentrasi atau kewaspadaan tinggi.

d. Tata ruang kerja

Jarak antara tempat kerja satu ketempat kerja lain, letak peralatan satu dengan yang lain, alat alat kerja yang berdekatan dengan fasilitas lain seperti toilet dan tempat pembuangan limbah.

e. Sirkulasi udara/ Suhu

Seperti ventilasi dan tempat pembuangan asap dari proses produksi. Udara di sekitar dikatakan kotor bila kadar oksigen di udara telah berkurang dan bercampur dengan gas-gas lain yang berbahaya bagi kesehatan. Jika kita menghirup udara kotor kita akan merasa sesak dan akan lebih cepat merasa lelah. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi yang cukup akan menggantikan udara yang kotor dengan udara yang bersih.

c. Individu

Penyebab stres kerja dari individu:

a. Konflik Kerja

Konflik Kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Dalam suatu organisasi yang besar, tentu akan terjadi konflik, ini tidak dapat

dihindari. Konflik bisa membuat suatu organisasi menjadi mantap dan berkembang, namun juga bias membuat organisasi/perusahaan gulung tikar. Konflik ini akan terus ada selama masing-masing pihak masih mencari kebenaran (Flippo Edwin, 2002 dalam Maria Magdalena,2021)

b. Jenis – Jenis Konflik Kerja

Menurut James A.F. Stoner dan Charles Wankel dikenal ada lima jenis konflik yaitu:

- 1) Konflik Intrapersonal adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus.
- 2) Konflik Interpersonal adalah pertentangan antar seseorang dengan orang lain karena pertentangan kepentingan atau keinginan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja. Masing masing individu terjadi persaingan karena mempunyai kepentingan yang berbeda.

E. Kesehatan Umum

Menurut UU No 36 Tahun 2009 , Kesehatan umum kerja merupakan sebuah kondisi dimana seseorang karyawan terbebas dari gangguan kesehatan baik fisik maupun mental yang disebabkan oleh lingkungan atau beban kerja. Masalah kesehatan mental dan stress kerja merupakan masalah yang sering terabaikan di tempat kerja. Setiap orang memiliki batas dalam menghadapi suatu stress, nilai ambang batas seseorang dalam menghadapi stress akan

berbeda-beda karena dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Kesehatan mental seseorang dapat juga kita sebut dengan istilah kesejahteraan psikologis.

Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi dimana seseorang bebas dari aneka tekanan dan masalah mental sehingga mampu menerima dirinya /kehidupan masa lalunya (*self-acceptance*), mengalami pengembangan maupun pertumbuhan diri (*personal growth*), memiliki keyakinan bahwa hidupnya bertujuan dan bermakna (*purpose in life*) serta memiliki kualitas hubungan positif dengan orang lain. Selain itu, seseorang dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis apabila dia mampu mengatur kehidupannya maupun lingkungannya secara efektif (*environmental mastery*) dan mampu menentukan tindakan sendiri (*autonomy*). Sejalan dengan hal tersebut, maka kesehatan mental menjadi salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan kesehatan kerja

1. Hal yang dirasakan tentang diri sendiri

Dalam diri seseorang hal yang dirasakan tentang diri sendiri dikarenakan akibat adanya stres, baik fisik maupun mental sangat berpengaruh terhadap dinamika perilaku seseorang tergantung bagaimana ia menghadapi atau merespon kondisi yang menimbulkan stres itu sendiri. Dampak stres ini berdampak negatif, yang merusak dan berbahaya. Dalam diri sendiri jika terjadi stres kerja beberapa tanda stres kerja pada diri sendiri yaitu kecemasan, agresif, acuh tak acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, dan perasaan terpencil (Cox dalam Triatna 2015).

2. Lingkungan Fisik

Menurut Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012 pasal 1 ayat 3 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pekerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Berbagai hal dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam bekerja, lingkungan kerja adalah salah satunya. Lingkungan fisik kerja adalah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya (Norianggono,2014)

Lingkungan fisik kerja merupakan salah satu sumber utama bahaya potensial penyakit akibat kerja (PAK). Kondisi fisik lingkungan tempat kerja dimana para pekerja beraktivitas sehari-hari mengandung banyak bahaya langsung maupun tidak langsung bagi keselamatan dan kesehatan pekerja (Rizqi septiana,2017).

3. Tanggung jawab

Kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani mengambil resiko atas keputusan yang telah diambil. Dalam menjalankan tugas, pekerja harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya (Hariati,2012)

F. Bahaya Kerja

Bahaya kerja adalah resiko penyakit atau kecelakaan yang bisa terjadi di tempat kerja. Bahaya kerja adalah sesuatu yang diderita seseorang akibat melakukan pekerjaannya, dan memiliki resiko jangka panjang dan jangka pendek yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan.

Selain itu bahaya kerja mempengaruhi kesehatan psikologis karyawan. Bahaya ini mempengaruhi kemampuan mereka untuk berbaur dalam lingkungan kerja dengan rekan kerja lainnya, dan seberapa bahaya pekerjaan membuat terancam bahaya fisik atau cedera (Badraningsih L., Enny Zuhny K, 2017)

1. Jenis-jenis Stres Kerja

Stres kerja berpengaruh dengan hormon kortisol, hormon kortisol berperan dalam memengaruhi respons tubuh terhadap stres, baik secara fisiologis maupun psikologis. Hormon ini dihasilkan secara alami oleh tubuh ketika menghadapi kondisi atau situasi tertentu, bahkan saat mengalami tekanan psikis.

Tubuh memiliki mekanisme tersendiri dalam menghadapi ancaman atau stres dan salah satunya adalah menghasilkan hormon kortisol atau disebut juga hormon stres. Hormon ini dihasilkan untuk mempersiapkan diri melawan dan menghadapi hal yang dianggap sebagai ancaman. Ketika stres tubuh memproduksi hormone adrenalin, tubuh juga mengeluarkan hormon kortisol. Naiknya kortisol akan melumpuhkan sistem kekebalan tubuh sehingga tubuh pekerja menjadi rentan terhadap

berbagai penyakit dan gangguan, seperti gangguan jantung, hipertensi, saluran cerna, dan sebagainya (Kurniati, 2009)

Lingkungan Fisik sehari-hari di pekerjaan adalah Lingkungan Fisik kerja yang tidak memenuhi syarat memicu terjadinya stres yang kemudian menyebabkan peningkatan kortisol. Efek kortisol adalah mempersiapkan tubuh untuk berespons terhadap semua stresor dengan meningkatkan respon simpatis termasuk respon yang ditujukan untuk meningkatkan curah jantung dan mempertahankan tekanan darah. Pada pekerja dapat mempengaruhi kerja otot dan peredaran darah (Windaryani, dkk. 2013).

Berry & Hoston (dalam Fatmawati, 2013) mengemukakan bahwa dalam teori General Adaption Syndrome (GAS), stres merupakan reaksi pertahanan tubuh terhadap Stresor dan tahapnya adalah sebagai berikut:

a. Reaksi alarm awal

Pada tahap ini tubuh merasa melakukan reaksi melalui perubahan system syaraf dan hormonal yang disebut *fight-or-flight reaction*. Apabila Stres dapat diatasi maka tubuh kembali normal namun apabila yang terjadi sebaliknya maka individu akan mengalami tahap selanjutnya.

- 1) Tahap perlawanan Pada tubuh tampak telah kembali normal, namun terdapat tanda-tanda lain yang menunjukkan masih adanya perlawanan.
- 2) Tahap kelelahan Tahap ini menunjukkan bahwa masih berada dalam kondisi stres sehingga dapat menyebabkan individu

kelelahan fisik atau sakit dan akhirnya apabila Stres terus berlanjut akan menyebabkan kematian.

- b. *National Safety Council* (dalam Fatmawati, 2013) mengemukakan jenis stres kerja yaitu: (Distres) Stres buruk merupakan stres yang membuat anda menjadi mudah marah, tegang, bingung, cemas, merasa bersalah dan kewalahan. Pada karyawan/pekerja sering kali mengalami stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Menurut Saam dan Wahyuni (2012) stres kerja adalah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sehingga ia merasa tidak nyaman dan tidak senang.
- c. Sedangkan menurut Baron & Greenberg dalam Ratna (2010), mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2018)

2. Pengukuran Stres Kerja

Kuisisioner Stres Kerja yang digunakan untuk mengukur tingkat Stres yaitu General Job Stres oleh NIOSH (*National Institute for Occupational Safety and Health*). Kuisisioner ini disusun oleh Hurrell and McLaney.

Kuisisioner ini terdiri dari 13 Stresor pekerjaan dari berbagai literatur stres kerja dengan skala yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Kuisisioner ini telah digunakan pada berbagai penelitian. kelebihan dari kuisisioner ini adalah dapat digunakan untuk mengukur sumber stres yang berasal dari lingkungan kerja, di luar lingkungan kerja, serta faktor pendukung lainnya, dapat digunakan untuk mengevaluasi stres, relieabilitas dan validitas instrumen telah teruji, serta tersedia dalam berbagai bahasa. Pemilihan kuisisioner ini karena kuisisioner ini memiliki variabel Stres kerja yang paling lengkap untuk diukur meliputi variabel yang mempengaruhi Stres maupun variabel indikator Stres

Cara perhitungan kuisisioner sebagai berikut:

Setiap item kuisisioner menggunakan skala penilaian yang berbeda-beda, ada yang menggunakan 4 skala Likert ada juga yang menggunakan 7 skala Likert. Berikut ini adalah contoh pemberian skoring untuk 4 skala

Contoh Item	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Skor Item Positif	1	2	3	4
Skor Item Negatif	4	3	2	1

Likert seperti dalam tabel berikut dibawah ini

Tabel 2.4 Skoring Instrumen *NIOSH Generic Job Stres Questionnaire*

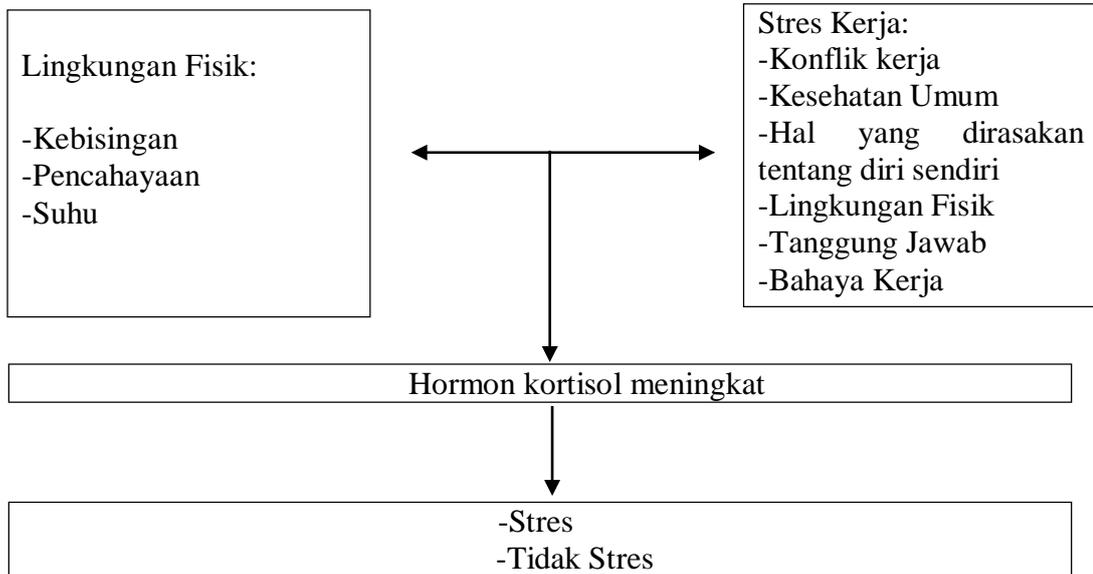
Contoh skoring akan dijelaskan sebagai berikut.

Untuk variabel satu misalnya rata-rata nilai yang didapatkan pada satu orang yaitu: $A1 + A2 + A3 + A4 + A5 + A6 + A7/7$ Perhitungan nilai rata-rata untuk tiap individu dilakukan dengan membagi antara skor total jawaban dengan jumlah pertanyaan yaitu sebesar 7.

Adapun contoh penghitungan total rata-rata dari rata-rata variabel 1 :

- a. 5 orang mempunyai rata-rata skor untuk variabel 1 masing-masing sebagai berikut : 2,67 ; 2,33 ; 2,44 ; 2,56 ; 2,67
- b. Maka total rata-rata populasi adalah : $(2,67 + 2,33 + 2,44 + 2,56 + 2,67)/5 = 2,53$
- c. Begitu seterusnya pada variabel-variabel lainnya
- d. Kemudian rata-rata tersebut nilainya akan dibandingkan dengan nilai median dari setiap total rata-rata minimum dan maksimum untuk tiap variabelnya.

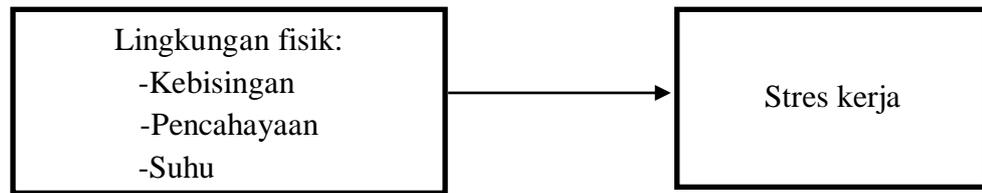
G. Kerangka Teori



Tabel 2.5 Kerangka Teori

Sumber: Modifikasi dari beberapa sumber Peterson (2010),
Brown & Garovic (2011)

H. Kerangka Konsep



Tabel 2.6 Kerangka Konsep

I. Hipotesis

Hipotesis Berdasarkan kerangka konsep diatas peneliti mengajukan

hipotesisyaitu :

1. Hipotesis Alternatif (Ha)
 - a. Ada hubungan kebisingan dengan stres kerja di Di PTPN VII Way Berulu Pesawaran.
 - b. Ada hubungan pencahayaan dengan stres kerja di Di PTPN VII Way Berulu Pesawaran.
 - c. Ada hubungan suhu dengan stres kerja di Di PTPN VII Way Berulu Pesawaran