

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Pustaka Penelitian**

##### **1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

###### **a. Definisi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah perlindungan terhadap tenaga kerja upaya terjaminnya keadaan, keutuhan dan kesehatan jasmani selama melakukan pekerjaan ditempat kerja. Dengan tujuan untuk mengurangi biaya yang dikeluarkan untuk kecelakaan kerja dan mengurangi penyakit akibat kerja (Indragiri, 2018).

###### **b. Faktor Bahaya Dalam Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Proses terjadinya kecelakaan diawali dengan adanya bahaya ditempat kerja berikut ada dua bahaya dalam K3 yang ada ditempat kerja menurut (Ponda & Fatma, 2019).

###### **1. Bahaya Keselamatan Kerja (*Safety Hazard*)**

Jenis bahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan luka (*Injury*) atau kematian. Dampak dari bahaya keselamatan kerja ini bersifat akut, Jenis bahaya keselamatan kerja yaitu:

- 1) Bahaya Mekanik, yang disebabkan oleh mesin atau alat kerja mekanik seperti terjatuh, terjepit.
  - 2) Bahaya Elektrik, yang disebabkan peralatan yang mengandung arus listrik.
  - 3) Bahaya kebakaran, yang disebabkan oleh substansi kimia yang bersifat mudah terbakar.
2. Bahaya Kesehatan Kerja (*Health Hazard*)

Jenis bahaya yang menimbulkan dampak kesehatan, menyebabkan gangguan kesehatan serta dampak yang ditimbulkan bersifat kronis. Jenis bahaya kesehatan yaitu:

1) Bahaya Kimia

Bahaya kimia berasal dari bahan – bahan kimia yang ada ditempat kerja. Bahaya kimia dapat memengaruhi atau masuk ke dalam tubuh melalui pernafasan, pencernaan, kontak kulit. Contoh dari bahan kimia yaitu debu, asap, gas dan uap.

2) Bahaya Fisik

Bahaya fisik biasanya berasal dari faktor didalam tempat kerja seperti radiasi, pencahayaan, kebisingan, getaran, temperatur dan tekanan.

3) Bahaya Biologi

Bahaya yang timbul dari makhluk hidup yang tampak (makro biologi) maupun yang tidak tampak (mikro biologi). Contoh makhluk makro biologi yaitu serangga,

parasit, serangga dan makhluk mikro biologi yaitu bakteri, virus, dan jamur.

#### 4) Bahaya Ergonomi

Bahaya ergonomi merupakan bahaya yang terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan peralatan, posisi kerja dan lingkungan tempat kerja yang dapat mengakibatkan gangguan musculoskeletal pada pekerja.

#### 5) Bahaya Psikologi

Bahaya yang mempengaruhi psikologi pekerja akibat interaksi sosial pekerja, trauma, pola gilir kerja, emosi yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis sehingga pekerja mengalami stres kerja.

## **2. Stres Kerja**

### **a. Definisi Stres Kerja**

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dirasakan seseorang dalam mempengaruhi emosi, jalan pikir dan kondisi fisik seseorang yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis sehingga pekerja tidak dapat bersosialisasi dengan baik pada lingkungan tempat kerjanya (Safitri & Astutik, 2019).

Menurut (Aldi & Susanti, 2019) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan atau tekanan yang dialami pekerja

melebihi kemampuan yang ada pada dalam diri seseorang, pekerja yang merasa bosan dan merasa kondisi yang tidak nyaman dalam bekerja di suatu lembaga.

Stres kerja merupakan pandangan pekerja di tempat kerja yang dapat mengancam secara mental dan fisik, stres kerja tidak hanya mempengaruhi kesehatan pekerja tetapi juga kinerja karyawan. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat membuat karyawan merasa kurang termotivasi, kurang produktif dalam bekerja dan merasa kurang aman dalam bekerja (Lu et al., 2017).

#### **b. Jenis – Jenis Stres**

Menurut (Sandra & Ildil, 2015) ada 4 jenis stres kerja yang bisa berdampak baik, dan berdampak buruk yaitu *eustress*, *distress*, *hyperstress*, dan *hypostress*.

- 1) *Eustress* yaitu stres yang berdampak baik dan menimbulkan pemikiran yang kreatif.
- 2) *Distress* yaitu stres yang berdampak buruk, berlangsung ketika pemikiran terganggu terhadap perubahan yang terjadi pada rutinitas. *Distress* Terbagi menjadi dua yaitu stres akut (stres yang timbul mendadak dikarenakan perubahan rutinitas dan bisa hilang dengan cepat), dan stres kronis ( stres yang timbul dalam waktu yang cukup lama dan bisa mengganggu kesehatan fisik dan mental).

- 3) *Hyperstress* yaitu keadaan stres datang karena seseorang harus mengerjakan tugas yang melebihi batas kemampuan. Stres ini berdampak pada fisik dan tingkat emosi seseorang.
- 4) *Hypostress* yaitu keadaan dimana seseorang mengalami kebosanan dalam jangka waktu lama. Stres ini berdampak pada semangat kerja pada pegawai.

### **c. Gejala Stres Kerja**

Menurut (Andini et al., 2018) terdapat tiga gejala stres kerja yaitu gejala fisik, gejala psikologis, gejala perilaku.

- 1) Gejala fisik ditunjukkan dengan adanya gangguan fisik seseorang seperti gangguan kesehatan yaitu detak jantung meningkat, tekanan darah meningkat, sakit perut, sakit kepala atau pusing, asma atau sesak nafas, badan terasa lemah, nafsu makan hilang dan serangan jantung.
- 2) Gejala psikologis ditunjukkan dengan adanya gangguan pada cara berpikir seseorang seperti kecemasan, ketegangan dalam bekerja, kebosanan, ketidakpuasan dalam bekerja, perasaan yang tertekan, mudah marah, mudah tersinggung, dan mudah putus asa.
- 3) Gejala perilaku ditunjukkan oleh karyawan yang selalu lebih sensitif dalam lingkungan pekerjaan contohnya

tingkat ketidakhadiran meningkat, performa dalam kerja menurun, gelisah, kurang konsentrasi, menunda – nunda pekerjaan, dalam berbicara sangat cepat, serta dapat melampiaskan dengan kebiasaan merokok.

#### **d. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

##### **1) Faktor Pelayanan Kesehatan**

Faktor yang lebih terkait dengan kinerja pemerintah dalam mengelola pelayanan kesehatan yang seharusnya menyediakan layanan kesehatan terdekat bagi masyarakat.

##### **2) Faktor Individu**

###### **a) Jenis Kelamin**

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan stres ditempat kerja. Bahwa Perempuan lebih beresiko dalam mengalami stres karena menghadapinya dengan penuh emosional, sedangkan laki – laki cenderung dalam mengatasi stres yang dialami dengan melakukan perubahan perilaku seperti merokok dan minum alkohol (Ramadhani & Hendrati, 2019)

###### **b) Umur**

Umur merupakan hal yang sangat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan suatu pencegahan penyakit. Ciri – ciri seseorang yang aktif melakukan

pencegahan suatu penyakit sebaiknya berumur 25 – 34 tahun, karena pada masa muda seseorang mempunyai lebih motivasi yang positif dan merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Menurut (Wahjudi, 2009) batasan usia dari remaja hingga lansia antara lain :

- a) Usia remaja dengan rentang usia 17 – 25 tahun.
- b) Usia dewasa awal dengan rentang usia 26 – 35 tahun.
- c) Usia dewasa akhir dengan rentang usia 36 – 45 tahun
- d) Lansia awal dengan rentang usia 46 – 55 tahun
- e) Lansia akhir dengan rentang usia >56 tahun.

Semakin cukup umur, maka tingkat kematangan dan kekuatan dalam seseorang semakin lebih matang dalam berfikir dan bekerja.

c) Masa kerja

Masa kerja atau lama kerja merupakan suatu lamanya kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja dapat menggambarkan pengalamannya dalam menguasai suatu bidang pekerjaan. Semakin lama individu bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman sehingga menciptakan pekerjaan yang baik. Masa kerja dikategorikan menjadi 2 yaitu

masa kerja kategori baru  $\leq 3$  tahun dan masa kerja kategori lama  $>3$  tahun. Pekerja yang bekerja diatas 5 tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan yang lebih tinggi daripada pekerja yang baru bekerja (M. A. Fitri, 2013).

d) Motivasi Kerja

Motivasi merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja salah satu yang dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja dimana individu sangat memerlukan dukungan dan motivasi untuk menghasilkan kinerja kerja yang lebih baik (Anggitasari et al., 2019)

3) Faktor Lingkungan Kerja

a) Beban Kerja

Beban kerja merupakan keadaan dimana seseorang melakukan suatu usaha untuk memenuhi permintaan dan menyelesaikan banyaknya pekerjaan yang diberikan terlalu berat dan harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu dapat menyebabkan ketegangan pada seseorang sehingga dapat menimbulkan stres (Sari & Rayni, 2020).

b) Shift Kerja

Shift kerja merupakan pola waktu kerja atau pengaturan jam kerja yang diberikan pada tenaga

kerja yang dibagi menjadi shift kerja pagi, sore, dan malam. Bekerja pada shift malam memiliki waktu jam tidur yang kurang dimana pekerja lebih rentan terkena stres dikarenakan pada waktu malam hari tubuh manusia mengalami fase trophotropic yaitu fase dimana tubuh mengalami perbaikan dan penguatan sedangkan pada waktu pagi dan siang seluruh organ tubuh manusia sudah mampu untuk menjalankan semua aktivitas (Seguh et al., 2019).

c) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai. Gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh stres pada karyawan, peningkatan stres kerja terhadap karyawan dapat disebabkan oleh perilaku pemimpin (Harahap et al., 2021).

d) Kebisingan

Kebisingan merupakan gelombang suara yang dirasakan sebagai gangguan dan dapat menimbulkan stres apabila berlangsung dalam waktu yang lama (Zhara & Yusmardiansyah, 2019).

e) Pencahayaan

Pencahayaan yang baik sangat diperlukan oleh pekerja agar melihat suatu objek yang dikerjakan secara jelas dan cepat sedangkan pencahayaan yang buruk salah satu pemicu timbulnya stres yang dialami oleh pekerja karena dapat mengakibatkan kurangnya penglihatan, menurunnya konsentrasi, efisiensi kerja, sakit kepala, keluhan pada mata, kerusakan indera mata hingga dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja (Minarni et al., 2020).

f) Iklim Kerja

Suhu yang terlalu rendah dapat menimbulkan kurangnya koordinasi sistem tubuh, menurunnya efisiensi kerja, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, suhu tubuh meningkat dan produksi keringat meningkat (Wandani et al., 2017).

4) Faktor Genetik

Merupakan faktor yang sulit untuk diintervensi karena bersifat bawaan dari orang tua.

**e. Tingkatan Stres**

Menurut (Atziza, 2015) ada 3 tingkat stres yaitu stres ringan, stres sedang, dan stres berat.

1) Stres ringan, pada tingkat stres ini sering terjadi pada kehidupan setiap harinya dan kondisi ini salah satu yang

dapat membantu seseorang untuk menjadi waspada dan mencegah berbagai kemungkinan yang akan terjadi.

- 2) Stres sedang, pada tingkat stres seseorang mulai memfokuskan hal yang penting saja, salah satu gejala yang dapat dilihat yaitu terjadi gangguan siklus menstruasi, mudah lelah dan daya berpikir yang menurun.
- 3) Stres berat, pada tingkat stres ini seseorang mulai merasakan gelisah yang berlebih, tingkat kecemasan yang tinggi, ketakutan, merasa panik sehingga membuat pola tidur yang tidak teratur.

Tingkat stres pada instrumen *Depression Anxiety Stress Scale 21* (DASS 21) Lovibond. S. H dan Lovibond. P. H (1995) yang terdiri dari 21 pertanyaan. Instrumen kuesioner ini menggunakan skala ordinal yang menggunakan 4 skala dalam hasil ukurnya dengan bobot skor meliputi 0 “tidak pernah”, 1 “kadang – kadang”, 2 “sering”, 3 “sering sekali” dan skala pengukuran tingkat stres kerja dalam hal ini dibagi menjadi 5 kategori yaitu normal, stres kerja ringan, stres kerja sedang, stres kerja berat, stres kerja sangat berat (Crawford & Henry, 2005).

#### **f. Dampak Stres Kerja**

Menurut (Mawaranti & Prasetio, 2018) ada empat dampak yang muncul dari efek stres kerja yaitu Dampak Subjektif, Dampak Perilaku, Dampak Kognitif, Dampak Organisasi:

##### 1) Dampak Subjektif

Dimana seseorang merasakan kekhawatiran atau kegelisahan, depresi, kelelahan, kehilangan kesabaran, kebosanan dan frustrasi.

##### 2) Dampak Perilaku

Stres yang dialami pekerja akan berdampak pada perilaku dari pekerja itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya diantaranya meningkatnya emosi, mengerjakan sesuatu tanpa memikirkan akibatnya, makan dan merokok secara berlebihan.

##### 3) Dampak Kognitif

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, sangat peka terhadap kritik, dan hambatan mental.

##### 4) Dampak Organisasi

Produktivitas kerja menurun, ketidakpuasan dalam kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap sebuah instansi, dan terasingkan dari mitra kerja.

### **g. Pencegahan dan Pengendalian Stres Kerja**

Menurut (Fahmi, 2016) upaya pencegahan terhadap stres kerja dapat dilakukan dengan cara, yaitu :

- 1) Adanya program *Healthy Life Style* yaitu tidak minum – minuman beralkohol, tidak merokok, diet sehat, dan olahraga teratur.
- 2) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memikirkan cara dan fungsi alat kerjanya, mempunyai hak untuk menghentikan pekerjaan bila berbahaya.
- 3) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilannya.
- 4) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendekorasi ruang kerja, adanya musik untuk menghindari kejenuhan.
- 5) Memberikan pendidikan dan pelatihan relaksasi bagi pekerja untuk mengurangi ketegangan dalam otot dan komponen – komponen sistem syaraf.
- 6) Sistem penggajian yang tetap.
- 7) Memberikan tunjangan pelayanan kesehatan untuk menjamin kesehatan pekerja.

## **3. Beban Kerja**

### **a. Definisi Beban Kerja**

Beban kerja merupakan salah satu yang harus harus diperhatikan setiap organisasi, karena beban kerja

merupakan bagian yang mampu meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasional. Dari perspektik ini beban kerja yang didapatkan pekerja harus sesuai dengan kemampuan fisik dan mental dalam menanggung beban pekerjaan (Tjiabrata et al., 2017).

Beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan kumpulan kegiatan yang membutuhkan proses mental serta kemampuan dalam mengerjakan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis (Riani & Putra, 2017).

#### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut (Astuti et al., 2018) ada 2 faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

- 1) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja, sebagai tanda reaksi yang timbul dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut meliputi :
  - a) Faktor somatik seperti jenis kelamin, umur, Ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan.
  - b) Faktor psikis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.
- 2) Faktor eksternal adalah beban yang dirasakan dari luar tubuh pekerja seperti jenis pekerjaan, kebisingan, tempat kerja, kondisi ruangan, tanggung jawab pekerjaan, alat

dan sarana kerja, lingkungan pekerjaan, jam bekerja, jam istirahat, dan sistem pengupahan.

### **c. Dampak Beban Kerja**

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi – reaksi emosional seperti sakit kepala, dan gangguan pencernaan (Irawati & Carollina, 2017).

Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan yaitu :

#### 1) Kualitas Kerja Menurun

Kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri sehingga membuat pekerja melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan standar.

#### 2) Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan karyawan terlalu lelah hingga sakit, hal ini sangat sangat berpengaruh buruk bagi kelancaran kerja.

### **d. Pengukuran Beban Kerja**

Menurut (Paramitadewi, 2017) Pengukuran beban kerja telah digolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja yaitu :

- 1) Pengukuran Subyektif adalah pengukuran yang berdasarkan penilaian dan pelaporan pekerja terhadap beban kerja yang dirasakan terlalu berat dalam menyelesaikan tugas
- 2) Pengukuran Kinerja adalah pengukuran yang diperoleh berdasarkan pengamatan terhadap aspek – aspek perilaku dan aktivitas yang dilihat dari pekerja. Contohnya menghitung waktu dalam mengerjakan tugas yang sudah ditentukan.
- 3) Pengukuran Fisiologis adalah pengukuran yang dilihat berdasarkan dari refleks pekerja seperti pergerakan mata, aktivitas otot dan respon tubuh lainnya.

**e. Indikator Beban Kerja**

1) Target Yang Harus Dicapai

Besarnya target yang menjadi pandangan pekerja untuk dapat diselesaikan, serta mengenai hasil dari pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.

2) Kondisi Pekerjaan

Pandangan pekerja mengenai kondisi pekerjaannya, mengatasi kejadian tidak terduga seperti harus melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang sudah ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

### 3) Standar Pekerjaan

Pandangan pekerja terhadap beban kerja yang harus selesai dalam tepat waktu.

## 4. Petugas Lembaga Perasyarakatan

### a. Definisi Petugas Lapas

Petugas merupakan tenaga kerja manusia yang sehat mental dan pikirannya agar dalam menjalankan tugas sama – sama untuk mencapai suatu tujuan. Petugas lapas adalah seseorang yang tugasnya mengawasi dan menjaga keamanan serta keselamatan para narapidana di suatu lapas (Jufri, 2017).

### b. Tugas Pokok dan Fungsi Petugas Lapas

Tugas utama petugas lapas yaitu melaksanakan permasyarakatan narapidana atau anak didik sesuai peraturan dan perundang – undangan yang berlaku dan fungsi petugas lapas yaitu memberikan bimbingan kerja, mempersiapkan sarana, melakukan bimbingan sosial atau kerohanian narapidana dan melakukan pemeliharaan keamanan dan ketertiban di Lembaga Perasyarakatan (Asrul & Natsif, 2020).

Petugas Lembaga Perasyarakatan Kelas II A Tenggarong melakukan pengamanan dan penjagaan yang terbagi menjadi beberapa bagian tim, ada petugas pintu utama, ada penjaga blok, penjaga pos atas, dan kepala regu

pengamanan. Berikut tugas dari regu pengamanan atau penjagaan.

a) Kepala Regu Pengamanan/Komandan Jaga

- 1) Tanggung jawab mengelola semua tugas anggota penjaga
- 2) Membuat buku jaga atau mencatat pembagian tugas, struktur keamanan, instruksi, kejadian dan lainnya yang dianggap perlu.
- 3) Mengawasi dan meneliti pos jaga, area pemukiman, ruangan, dan tempat kerja.
- 4) Mengawasi dan menginfeksi pendistribusian pembagian makanan, kunjungan, pelaksanaan kegiatan narapidana, dan kebersihan.
- 5) Jika terjadi keributan atau gangguan keamanan, lakukan tindakan pengamanan pertama dan segera melapor kepada penanggung jawab Ka.KPLP / Ka.LAPAS
- 6) Memeriksa dan mengecek keabsahan surat perintah penahanan, keputusan atau perintah yang akan diserahkan ke LAPAS.
- 7) Memeriksa dan meneliti izin kunjungan pada para tahanan atau narapidana, mengarahkan dan melakukan penataan kebersihan dan keindahan kawasan di LAPAS.

8) Melaksanakan apel timbang terima tim keamanan setelah selesai melaksanakan tugas atau pergantian tugas keamanan.

b) Petugas Jaga Pos Atas

- 1) Menjaga dan memastikan tidak ada narapidana atau tahanan yang dari tembok keliling.
- 2) Menjaga dan memastikan tidak ada narapidana atau tahanan yang mendekati tembok keliling secara ilegal.
- 3) Jika ada narapidana atau tahanan yang mencoba melarikan diri melalui tembok keliling, sesuai urutannya yaitu : mengirimkan isyarat tanda bahaya, perintah untuk menghentikan pelarian, bila tidak diperhatikan berikan peringatan tembakan keatas sebanyak 3 kali bila masih tidak memperhatikan segera menembak kakinya.

c) Petugas Jaga Blok Hunian

- 1) Memeriksa dan meneliti akses masuk dan keluar tahanan atau narapidana dari lingkungan blok atau kamar hunian.
- 2) Menjaga terlaksananya penggunaan ruang penjara dengan sebaik mungkin.
- 3) Ikut berpartisipasi dalam pemantauan pembebasan narapidana atau tahanan tepat waktu.

- 4) Menjaga agar terpisah narapidana atau tahanan untuk pria, wanita, anak – anak yang perlu diamankan atau diasingkan.
  - 5) Melaksanakan apel jumlah narapidana atau tahanan pada waktu yang dijadwalkan, sehubungan dengan adanya kegiatan bimbingan kegiatan dan kegiatan penyuluhan.
  - 6) Melakukan pengeledahan kamar narapidana atau tahanan.
  - 7) Membuat buku laporan laporan tugas jaga.
  - 8) Pengawasan dan penataan kebersihan dikawasan blok hunian.
  - 9) Melaksanakan pengawalan terhadap narapidana yang mendapatkan izin resmi keluar dari LAPAS, pemindahan dan pendampingan dirumah sakit luar LAPAS.
  - 10) Jika terjadi keributan atau gangguan keamanan harap segera mengambil langkah pertama dan segera melapor kepada komandan jaga.
- d) Penjaga Pintu Utama (P2U)
- Memeriksa dan meneliti keluar masuknya Tahanan atau Penjaga pintu utama merupakan orang yang bertugas untuk mengamankan pintu utama lapas, memeriksa secara cermat identitas tamu, menanyakan keperluannya

dan menggeledah setiap barang yang masuk atau keluar Lapas, serta membuat laporan keluar masuk pintu.

## B. Tinjauan Sudut Pandang Islami

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al – Qur’an selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia. Al – Qur’an juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Ayat Al – Qur’an yang membahas tentang beban kerja.

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْحَمِّ وَالْحَزَنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ

وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْجُبْنِ وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ غَلَبَةِ الدَّيْنِ وَقَهْرِ

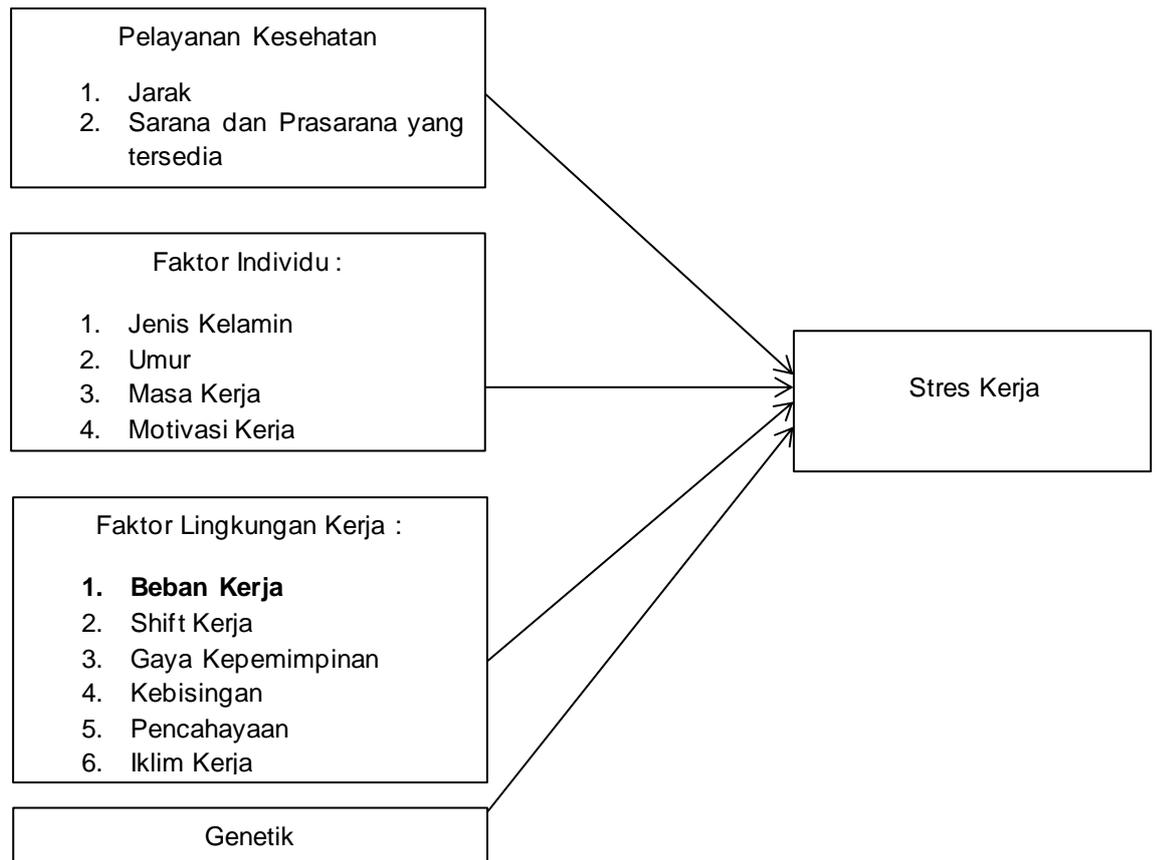
الرِّجَالِ

Artinya : “ Ya Allah ya Tuhan Kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia.” (HR. Abu Dawud)

Ayat – ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh dan percayalah ketika seseorang mempunyai banyak

tekanan dan beban tanggung jawab yang harus diselesaikan, serta merasa telah berada di ujung tanduk maka percayalah setiap orang mempunyai cara untuk mengatasinya.

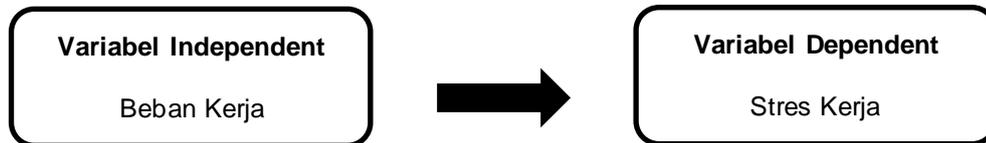
### C. Kerangka Teori Penelitian



**Gambar 2.1 Kerangka Teori Penelitian H.L. Bloom (1978)**

#### D. Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep pada penelitian ini hanya memfokuskan pada penelitian yang akan dilakukan yaitu Beban Kerja sebagai Variabel Independent, sedangkan Stres Kerja sebagai Variabel Dependent.



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

#### E. Hipotesis/Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka, kerangka teori, serta kerangka konsep penelitian diatas, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

$H_a$  : Ada Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Perumahan dan Permukiman.

$H_o$  : Tidak Ada Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Perumahan dan Permukiman.