

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

###### **a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk mencegah timbulnya penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja yang dibuat perusahaan dalam bentuk program dengan melakukan pelatihan dan pembinaan untuk mengenali hal-hal yang berpotensi mengakibatkan penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja agar menjamin tempat kerja yang nyaman. (Nissa & Amalia, 2018)

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kawasan yang berkaitan dengan promosi, pengembangan, dan pemeliharaan lingkungan tempat kerja, kebijakan, dan program yang memastikan kesejahteraan fisik, mental, dan emosi karyawan serta menjaga tempat kerja yang bebas dari bahaya aktual dan potensial yang dapat melukai karyawan. (Suárez Sánchez et al., 2017)

###### **b. Bahaya Kerja**

Bahaya merupakan tindakan atau situasi yang dapat mengakibatkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Ada beberapa jenis-jenis bahaya kerja yaitu : (Utami, 2017)

a) Bahaya fisik

Bahaya yang berasal dari faktor fisik seperti kebisingan, radiasi, getaran yang berlebihan, pencahayaan dan ruang kerja yang panas.

b) Bahaya kimiawi

Bahaya yang berasal dari lingkungan kerja karena potensi bahaya sesuai dengan sifat dan kandungannya seperti iritasi dan keracunan.

c) Bahaya biologi

Bahaya yang berasal dari makhluk hidup seperti jamur, bakteri dan virus.

d) Bahaya ergonomi

Bahaya yang berasal dari cara kerja seperti postur janggal, penyanggahan beban yang buruk, gangguan otot dan saraf.

e) Bahaya psikologi

Bahaya yang berasal dari kondisi pekerjaan yang mengakibatkan gangguan mental seperti stres kerja, beban kerja, kondisi kerja yang tidak nyaman.

## **2. Stres Kerja**

### **a. Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja adalah reaksi pekerja yang dapat mengancam kondisi fisik dan mental. Stres kerja dapat mengganggu kepuasan

kerja dan dapat mengakibatkan karyawan menjadi tidak sehat, kurang termotivasi, dan kurang aman dalam bekerja. terjadinya stres kerja dikarenakan adanya tuntutan dan tekanan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pekerja. (Lu et al., 2017)

Stres kerja merupakan keadaan diri dan jiwa seseorang yang tertekan atas pekerjaan yang melebihi batas kemampuan dan akan berdampak pada kesehatan jika terus dibiarkan tanpa ada solusi. Jika kesehatan karyawan terpengaruh oleh stres kerja maka harus cepat diselesaikan agar tidak mengganggu kinerja karyawan. Selain itu dapat mengganggu keuangan perusahaan yang dibabkan kurangnya produktivitas karyawan karena ketidakhadiran karena sakit dan tidak mampu bekerja, apabila stres dapat dicegah akan mengurangi kerugian perusahaan. (Havermans et al., 2018)

Stres kerja adalah kondisi yang tidak menyenangkan bagi karyawan karena terbebani oleh pekerjaan dan muncul interaksi antara manusia dan pekerjaan oleh perubahan yang memaksa mereka untuk bekerja dan menimbulkan perasaan yang tertekan pada saat bekerja yang dialami oleh karyawan, karena hal ini bisa membuat karyawan menjadi tidak fokus saat bekerja dan dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan. (Massie et al., 2018)

Stres adalah gangguan tekanan yang dialami oleh individu dari lingkungan sekitar yang menyebabkan rasa emosional dan ketegangan fisik yang terjadi yang memicu terjadinya stres yang menyebabkan individu susah menanganinya. (Ramadan & Sunarti, 2020)

**b. Penyebab Stres Kerja**

Penyebab stres terjadi akibat penggabungan beberapa sebab dan tidak hanya disebabkan satu faktor, terdapat sejumlah penyebab stres kerja yaitu : (Jafar, 2018)

a) Stresor Organisasi

Dalam organisasi terdapat penyebab stres yaitu peraturan atau kebijakan organisasi yang berlebihan menimbulkan tekanan pada karyawan.

b) Stresor Individual

Pada individu terdapat penyebab stres yaitu ketika menjalankan tugas terdapat tekanan yang ditimbulkan akibat dari konflik dengan karyawan lain.

c) Stresor Ekstraorganisasi

Diluar organisasi terdapat penyebab stres yaitu perubahan teknolog, sosial, globalisasi, dan keluarga pada keadaan lingkungan eksternal yang mempengaruhi organisasi.

d) **Stresor Kelompok**

Penyebab stres yang terdapat pada kelompok kerja yaitu berinteraksi antara karyawan setiap hari antara rekan kerja dan atasan.

**c. Gejala-Gejala Stres**

Ada beberapa gejala dari stres kerja yaitu : (Putri Mattola, 2020)

1) **Gejala Psikologis**

Pekerjaan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja yang timbul akibat stres dan dapat mengakibatkan kecemasan, ketegangan, kebosanan, mudah marah, menunda pekerjaan, dan kurangnya konsentrasi.

2) **Gejala Fisiologis**

Menciptakan perubahan dalam metabolisme, menimbulkan sakit kepala, mempercepat detak jantung dan pernafasan, dan menyebabkan serangan jantung akibat dari stres.

3) **Gejala Perilaku**

Stres yang menyebabkan perubahan yang terjadi pada diri sendiri seperti kebiasaan hidup, gelisah, nafsu makan berlebihan, merokok, dan gangguan tidur tubuh.

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

Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi stres yaitu :

##### **1) Faktor Individu**

###### **a. Umur**

Seseorang pekerja yang sudah berumur 30-40 tahun lebih rentan terkena stres kerja karena tuntutan pekerjaan dan jam kerja yang tidak teratur. Dalam undang-undang yang berlaku ada persyaratan umur minimal dan maksimal dalam bekerja yang telah ditetapkan pada perusahaan. Jika umur semakin bertambah maka akan meningkat kedewasaannya dan dapat mengendalikan emosi pada saat stress. (Astuti, 2015)

###### **b. Jenis Kelamin**

Pria dan wanita memiliki kondisi khusus yang berbeda dari segi fisik dan psikologis. Wanita lebih mudah terkena stres kerja karena wanita lebih menggunakan perasaan sehingga mudah emosional dan lebih mudah cape karena fisik wanita tidak kuat seperti pria. (Period, 2018)

###### **c. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh pekerja untuk mendorong suatu tindakan, memberi kepuasan, mengurangi ketidakseimbangan. Jika seseorang termotivasi maka mendorong pekerja untuk melakukan

sesuatu dan mencapai tujuan yang ditetapkan. (Febriyanto, 2017)

## **2) Faktor Pekerjaan**

### **a. Masa Kerja**

Pekerja dengan masa kerja yang lebih lama dapat memicu terjadinya stres kerja dan kemampuan yang lebih baik mengenai pekerjaannya di bandingkan pekerja yang mempunyai masa kerja pendek. (A. N. A. Karima et al., 2018)

### **b. Beban kerja**

Beban kerja yaitu suatu tuntutan kerja, lingkungan tempat bekerja dan kondisi tubuh manusia untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari, seperti halnya beban kerja fisik yang dibebankan pada pekerja. (Pada et al., 2019)

### **c. Shift Kerja**

Shift kerja yang diluar standar jam normal mengakibatkan stres kerja karena kurangnya istirahat yang dapat pada mempengaruhi performa kerja dan juga dapat mengakibatkan kecelakaan karena bekerja berlebihan pada saat malam hari. Shift kerja yang berlebihan dapat berpengaruh pada kesehatan manusia. (Irianti, 2017)

### 3) Faktor Organisasional

#### a) Struktur Organisasi dan suasana kerja

Struktur organisasi dan suasana kerja dapat dapat menyebabkan stres karena kurangnya pendekatan partisipasi, kurangnya komunikasi, kebijaksanaan kantor, dan penempatan pekerjaan karyawan yang tidak tepat. (Astuti, 2015)

#### b) Tuntutan Peran

Pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan psikis secara berkelanjutan dari segala aspek psikologis, organisasional, dan sosial. Karyawan merasa terlalu berat melakukan peran pada tempat mereka bekerja dan mengalami kesulitan dalam memahami tugasnya. (Nurendra, 2016)

#### c) Partisipasi

Bagian terpenting pada suatu organisasi yaitu partisipasi pekerja karena peran pekerja dalam mengeluarkan pikiran, menggunakan tenaga, mengambil keputusan, dan berkontribusi untuk peningkatan kinerja pada perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. (Winarti & Talim, 2018).

#### e. Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres memiliki nilai positif saat menawarkan potensi hasil ketika menjadi peluang meskipun ada nilai negatif pada stres. Ada empat jenis-jenis stres : (Setyaningsih, 2016)



- a) *Distress* merupakan stres yang membahayakan individu karena mengalami efek seperti menguras energi individu yang berlebihan sehingga mudah terjatuh sakit dan permintaan pimpinan yang tidak menyenangkan.
- b) *Hypostress* adalah stres yang timbul karena kurangnya dorongan seperti pekerjaan yang tidak teratur dan bosan
- c) *Eustress* adalah stres yang bermanfaat bagi tubuh karena menimbulkan kegairahan dan kebebasan seperti tekanan waktu kerja, tugas berkualitas tinggi, dan tanggung jawab yang timbul karena tantangan yang meningkat
- d) *Hyperstress* merupakan stres yang bersifat positif dan negatif tetapi stres ini membatasi kemampuan individu yang berdampak luar biasa pada saat mengalaminya seperti akibat dari serangan teroris yang tidak terduga-duga.

**f. Dampak Stres Kerja**

Dampak yang terjadi akibat Stres kerja dapat merugikan diri sendiri dan perusahaan, terdapat beberapa dampak yang terjadi pada stres kerja yaitu : (Jafar, 2018)

- 1) Kesehatan psikis terganggu karena terjadi ketegangan dan kekhawatiran bekepanjangan
- 2) Mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik

- 3) Terganggunya kesehatan fisik dan akan mengalami penurunan sistem kekebalan tubuh yang mengakibatkan sakit seperti jantung, darah tinggi, maag, dan gangguan pencernaan.
- 4) Kinerja terganggu akibat karyawan banyak yang tidak masuk kerja karena pekerjaan yang tidak selesai dan banyak kesalahan yang dilakukan.

**g. Indikator Stres Kerja**

Indikator stres akan menjadi alat ukur dari seseorang yang mengalami stres kerja, ada beberapa indikator dari stres kerja yaitu : (Contoh et al., 2019)

- a) *Behavioral effect* yaitu akibat dari perubahan bentuk perilaku pada karyawan yang akan mengalami kecelakaan akibat mengkonsumsi alkohol, obat-obat terlarang, merokok berlebihan, makan berlebihan, tertawa gugup, tidur berlebihan, dan emosi yang tidak terkendali.
- b) *Psychological effect* yaitu kondisi atau kesehatan tubuh karyawan mengalami penurunan mengakibatkan kadar gula tinggi, keringat berlebihan, tubuh panas dingin, jantung berdetak kencang dan pupil mata jadi besar.
- c) *Subjective effect* yaitu karyawan mengalami cemas, frustrasi, letih, kehilangan kesabaran, gugup, merasa kesepian, depresi dan rendah hati.

- d) *Organizational effect* yaitu karyawan menjadi malas dalam bekerja dan akan mengakibatkan karyawan sering tidak masuk, ketidakpuasan kerja, tersaingi dari rekan kerja, dan rendahnya produktivitas.
- e) *Cognitive effect* yaitu konsentrasi yang buruk dan karyawan tidak mampu mengambil keputusan, sangat merasa terhadap kritik dan terkena mental.

#### **h. Pengukuran Stres Kerja**

ada beberapa pengukuran stres yang terjadi pada karyawan yaitu :  
(Ilmu & Islam, 2015)

1) Tekanan

Kondisi kerja karyawan yang disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.

2) Rasa tidak puas

Kondisi dan situasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan tidak memenuhi apa yang diharapkan.

3) Mudah terkejut

Banyaknya masalah sehingga selalu melamun dan ketika di sapa oleh rekan kerja langsung terkejut.

4) Sulit berkonsentrasi

Kondisi yang disebabkan oleh ruangan kerja yang tidak mendukung.

## 5) Depresi

Kondisi yang mempengaruhi kehidupan individu dan berupaya untuk melakukan bunuh diri.

## 6) Suntuk

Kondisi tempat kerja yang monoton dan ingin pindah atau melakukan perubahan.

## 7) Agresif

Kondisi yang tidak bisa menerima orang lain dan emosi yang tinggi.

## 8) Gelisah

Perasaan yang tidak enak saat bekerja maupun tidak bekerja.

## 9) Pelupa

Banyaknya perselisihan atau masalah terhadap pimpinan dan rekan kerja.

## 10) Pesimis

Mendapat tugas dari pimpinan yang menyebabkan tidak semangat dan tetap berusaha mengerjakannya.

**i. Pencegahan Stres Kerja**

ada tiga pola untuk mencegah terjadinya stres kerja yaitu : (Motivasi & Kinerja, 2018)

## a) Pola sehat

Mengelola waktu dan kesibukan agar tidak merasa tertekan dengan cara yang baik dan teratur dan mampu mengelola

tindakan dan perilaku sehingga dapat mengendalikan stres menjadi sehat dan tidak menimbulkan gangguan.

b) Pola patologis

Menghadapi berbagai gangguan fisik dan sosial-psikologis dan tantangan individu dengan cara tidak mampu untuk mengatur tugas dan waktu. Cara menghadapi stres yaitu dengan menetralkan stres, meningkatkan daya tahan, dan mengendalikan sumber stres.

c) Pola harmonis

Mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara harmonis, mengatur waktu secara teratur, selalu menghadapi tugas dengan tepat, maka dapat memberikan keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

### **3. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan pekerja dengan mempengaruhi nilai-nilai untuk mendorong arah perilaku kerja dan kekuatan perilaku. Ketika karyawan termotivasi maka dapat mengerahkan upaya terbaik dalam bekerja agar tercapai tujuan dan sasaran. Motivasi juga memberikan kepercayaan diri kepada pekerja untuk berkembang dalam organisasi. (Chrisnanda, 2017)

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat membuat karyawan berperilaku untuk mencapai tujuan agar merasa puas dan keinginan karyawan yang mendorong untuk melakukan tindakan-tindakan yang menjadi alasan untuk berperilaku. Motivasi yang kuat akan memberikan hasil kerja yang berkualitas. (Esthi & Marwah, 2020)

Motivasi kerja adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia untuk keinginan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi sangat penting bagi pimpinan karena untuk berperilaku yang baik kepada bawahan dan mendukung karyawan dalam setiap hal agar dapat mempengaruhi kinerja. (Ekonomika et al., 2012)

#### **b. Prinsip Motivasi Kerja**

Prinsip-prinsip agar karyawan termotivasi yaitu : (Kusumawati, 2018)

##### 1) Prinsip komunikasi

Karyawan akan lebih mudah termotivasi jika pemimpin berkomunikasi segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan agar tercapai.

2) Prinsip mengakui andil bawahan

Karyawan akan mudah termotivasi jika pemimpin mengakui peran dalam usaha mencapai pekerjaan yang telah diberikan.

3) Prinsip partisipasi

Karyawan akan mudah termotivasi jika di kasih kesempatan untuk berpartisipasi dalam mengeluarkan ide untuk menentukan tujuan.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Karyawan akan mudah termotivasi jika pemimpin memberikan wewenang untuk mengambil keputusan pada pekerjaan yang dilakukannya.

**c. Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Jenis-jenis motivasi kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu : (Riyadi et al., 2017)

1) Motivasi positif yaitu pimpinan memberikan hadiah kepada pekerja yang berprestasi baik agar pekerja termotivasi dalam bekerja. Dengan adanya motivasi positif pekerja menjadi semakin semangat dalam bekerja disebabkan karna mendapatkan hadiah.

2) Motivasi negatif yaitu pimpinan memberikan hukuman kepada karyawan yang bekerja kurang semangat agar termotivasi, karena dengan memberikan hukuman pekerja menjadi

penakut dan menjadi semangat dalam waktu pendek mengalami peningkatan. Kedua motivasi tersebut harus diterapkan agar pekerja terus semangat dalam bekerja

Ada dua jenis motivasi kerja yaitu motivasi instrinsik dan ekstrinsik yaitu : (Baljoon et al., 2019)

- 1) Motivasi instrinsik adalah untuk memenuhi tujuan pribadi dan organisasi untuk memandu agar melakukan aktivitas yang mengasyikkan mengarah pada kekuatan batin. Orang orang yang secara instrinsik termotivasi memiliki dorongan internal yang membentuk perilaku dan inspirasi untuk melakukan tanggung jawab tanpa efek eksternal.
- 2) Motivasi ekstrinsik adalah untuk memenuhi tujuan pribadi dan organisasi untuk membimbing orang melaksanakan tanggung jawab dengan menggunakan paksaan untuk mendapatkan imbalan yang mengarah kepada kekuatan luar. Imbalan ekstrinsik berupa bonus, penghargaan, gaji, dan tunjangan.

#### **d. Indikator-Indikator Motivasi**

Indikator motivasi kerja yaitu : (Febriyanto, 2017)

- 1) Tingkat usaha

Perusahaan perlu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam berperilaku dan karyawan bekerja keras untuk menunjukkan perilaku yang baik agar memberi dampak yang bagus bagi perusahaan.



## 2) Tingkat kegigihan

Karyawan harus bekerja keras dengan baik ketika banyak masalah yang terjadi. Ketika karyawan memberikan pendapat atau ide kemudian pimpinan menyatakan kalau ide tersebut tidak lah benar, kemudian karyawan tetap percaya kalau idenya tidaklah salah dan tetap pada ide tersebut.

## 3) Arah perilaku

Perilaku yang baik dapat membuat karyawan menjadi termotivasi dan dapat berguna bagi perusahaan sehingga bisa menolong perusahaan mencapai tujuan dan pimpinan ingin karyawannya termotivasi agar diberikan tugas dengan tepat, tidak terlambat, dan menolong sesama rekan kerja.

### **e. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi**

Agar keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kerja manusia dapat tercapai maka motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : (Jafar, 2018)

#### a) Faktor eksternal

##### 1. Kompensasi yang memadai

Motivasi yang berpengaruh bagi karyawan untuk mendorong bekerja menjadi baik dengan cara memberi penghasilan kepada karyawan beserta keluarganya.

2. Lingkungan kerja yang menyenangkan

Melengkapi fasilitas sarana dan prasana agar karyawan merasa terpenuhi dan akan mempengaruhi pekerjaan.

3. Supervisi yang baik

Pimpinan memberikan bimbingan kerja kepada karyawan, memberikan pengarahan, tujuannya agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

4. Peraturan yang berlaku

Di tetapkannya sistem dan produser kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.

5. Adanya penghargaan atas prestasi

Agar dapat penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas dalam perusahaan maka karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh.

b) Faktor internal

1. Keinginan untuk dapat memiliki

2. Keinginan untuk dapat hidup

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

**f. Fungsi Motivasi Kerja**

Motivasi mempengaruhi timbulnya dan mempengaruhi kelakuan, maka terdapat beberapa fungsi dari motivasi kerja yaitu :  
(Jafar, 2018)

1) Pengaruh

Memberi arahan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

2) Perbuatan

Suatu tindakan atau perbuatan yang dapat menimbulkan motivasi.

3) Penggerak

Cepat atau lambatnya pekerjaan akan menentukan besar kecilnya motivasi.

**g. Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi membuat pekerja menjadi semangat dalam bekerja dan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan juga motivasi memberikan dampak positif terhadap karyawan dan perusahaan. Pimpinan yang berhasil seringkali menyediakan suatu lingkungan dimana tujuan-tujuan tepat tersedia untuk memenuhi kebutuhan dalam hal memotivasi karyawan. Tujuan motivasi antara lain :  
(Wijayanti, 2017)

a) Mendorong gairah dan semangat karyawan

b) Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan

c) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan

d) Meningkatkan kedisiplinan

e) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

f) Meningkatkan kesejahteraan karyawan

g) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan atas tugas-tugasnya.

#### **h. Pengukuran Motivasi Kerja**

Cara mengukur motivasi kerja yaitu dengan menggunakan teori harapan, teori harapan menjelaskan bahwa ada manfaat mengukur sikap para karyawan untuk membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran dapat dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan sehingga dapat membantu manajemen tenaga kerja untuk mengetahui apa yang menyebabkan karyawan menjadi terdorong untuk bekerja atau tidak dan mengetahui apakah efektif cara pengubahan dalam memotivasi karyawan. (Putri, 2017)

#### **i. Cara Memotivasi**

Teknik memotivasi karyawan dengan berbagai pendekatan yaitu :  
(Putri, 2017)

1. Menggunakan kekerasan

Pimpinan menekan bawahan agar termotivasi sesuai wewenang.

2. Bersikap baik

Memberi bonus, gaji, dan tunjangan agar menciptakan suasana kerja yang baik.

3. Kompetisi

Menempatkan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki karyawan.

#### 4. Internalisasi

Pertimbangan terhadap perhatian, kepercayaan, keterampilan, dan kebebasan.

#### 5. Perundingan implisit

Setiap pekerjaan yang tercapai harus melakukan perundingan antara karyawan dan pimpinan untuk menentukan imbalan.

### 4. Lembaga Pemasyarakatan

#### b. Pengertian Lembaga Pemasyarakatan

Lembaga Kemasyarakatan adalah tempat untuk membina narapidana yang proses pembinaannya di bawah kementrian hukum dan tanggung jawab dari pemasyarakatan, mengantisipasi hambatan yang ada dalam sistem pemasyarakatan agar penjara menjadi solusi untuk merubah diri narapidana menjadi lebih baik. Pembinaan ini bertujuan agar narapidana menyadari kesalahan, memperbaiki diri, tidak akan mengulangi kesalahan yang melanggar aturan, berperan aktif dalam masyarakat dan dapat diterima dilingkungan masyarakat. (Halimah et al., 2015)

#### c. Petugas Lembaga Pemasyarakatan

Tugas dari petugas lembaga pemasyarakatan yaitu untuk memasukkan narapidana ke lembaga dan mengeluarkan kembali narapidana dari lembaga. Petugas lembaga kemasyarakatan juga untuk membentuk perilaku narapidana yang tersesat menjadi lebih

baik dan membuat narapidana menjadi taat hukum dan aturan agar bisa diterima kembali oleh lingkungan tempat tinggal. (Eren Buahatika, 2019)

Ada sepuluh kewajiban petugas lembaga kemasyarakatan dalam surat edaran Dirjen Pemasyarakatan yaitu :

- 1) Menjaga rasa keadilan masyarakat
- 2) Menjaga rahasia pribadi warga binaan kemasyarakatan
- 3) Memberikan pelayanan pada masyarakat dan bersikap sopan
- 4) Menjunjung tinggi hak-hak warga binaan
- 5) Berlaku adil
- 6) Memperhatikan keluhan warga binaan
- 7) Waspada terhadap ancaman dan gangguan keamanan
- 8) Menjaga keseimbangan
- 9) Menjaga kehormatan diri dan menjadi contoh untuk warga binaan
- 10) Tidak menyakiti warga binaan

**d. Jenis-Jenis Lembaga Pemasyarakatan**

Ada beberapa jenis lembaga pemasyarakatan yaitu : (Dewantara Jawa, 2019)

a) Enacted institutions

Lembaga ini dibentuk dengan sengaja agar memenuhi kebutuhan yang berawal pada kebiasaan masyarakat, contohnya lembaga perdagangan dan lembaga pendidikan.

b) Crescive institutions

Lembaga ini dibentuk dengan tidak sengaja yang didirikan adat istiadat masyarakat setempat, contohnya perkawinan dan agama.

c) Basic institutions

Lembaga ini sangat penting dibentuk karena untuk mempertahankan tata tertib masyarakat, contohnya keluarga dan sekolah.

d) Operative institutions

Lembaga ini dibentuk untuk mencapai tujuan lembaga yang bersangkutan dalam mengumpulkan tata cara yang diperlukan.

e) Unsanctioned institutions

Lembaga ini dibentuk untuk memberantas kelompok pencuri dan pemeras.

### e. Fungsi Lembaga Pemasyarakatan

Terdapat fungsi lembaga pemasyarakatan yaitu :

(Eren Buahatika, 2019)

- 1) Melakukan pemeliharaan keamanan dan tata tertib di lembaga kemasyarakatan.
- 2) Melakukan pembinaan kepada narapidana agar menjadi lebih baik.
- 3) Mempersiapkan sarana, mengelolah hasil kerja dan memberikan bimbingan.
- 4) Melakukan perawatan dan kesehatan narapidana dan bimbingan kerohanian.

## B. Tinjauan Sudut Pandang Islami

### 1. Motivasi Kerja dalam Sudut Pandang Islami

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ  
وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۝

Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (Q.S Al-Jumu’ah : 10)



## 2. Stres Kerja dalam Sudut Pandang Islami

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S At-Taubah : 105)

### C. Kerangka Teori Penelitian

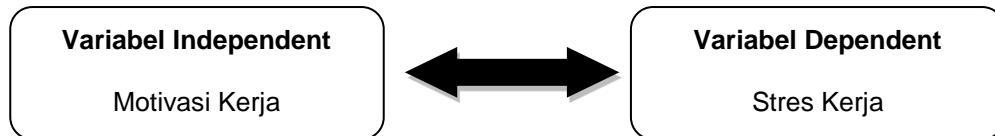


Gambar 1. Kerangka Teori

Sumber : Modifikasi Teori Tarwaka (2004) dalam (Putri Mattola, 2020)

#### D. Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep pada penelitian ini hanya memfokuskan pada penelitian yang akan dilakukan yaitu, Motivasi Kerja dan Stres Kerja sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Konsep

#### E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka, kerangka teori dan kerangka konsep diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

$H_a$  : Ada Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan.

$H_0$  : Tidak Ada Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan.