

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka Penelitian

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Kuswana 2014 dalam (Marom & Sunuharyo, 2018) keselamatan dan kesehatan kerja adalah “upaya atau untuk menjamin kesempurnaan dan keutuhan yang baik itu jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja.

1. Faktor Bahaya Dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kecelakaan atau hampir terjadi celaka jarang terjadi karena satu hal. Sebaliknya, seringkali dipicu dengan beberapa faktor yang diakibatkan kecelakaan. Faktor-faktor ini menjadi penghubung yang menjadi penyebab kecelakaan (Haworth & Hughes, 2012).

Faktor-faktor yang menjadi penyebab kecelakaan dikelompokkan menjadi lima kategori :

- 1) Faktor manusia : Tindakan yang diambil atau tidak diambil, untuk mengontrol cara kerja.
- 2) Faktor material : Risiko terjadinya ledakan, kebakaran dan trauma paparan yang tak terduga untuk zat beracun, seperti asam.
- 3) Faktor peralatan : Jika tidak terjaga dengan baik, rentan terhadap kegagalan yang bisa menyebabkan kecelakaan.
- 4) Faktor lingkungan : Lingkungan mencakup keadaan tempat kerja,

kelembapan, suhu, udara, kebisingan, dan kualitas pencahayaan yang merupakan rontoh dari faktor lingkungan.

- 5) Faktor proses : Termasuk risiko yang timbul dari proses produksi dan produk samping seperti kebisingan, panas, uap, debu, dan asap.

Bahaya kesehatan muncul apabila seseorang melakukankontak dengan sesuatu yang bisa menyebabkan gangguan atau kerusakan tubuh. Potensi bahaya pada kesehatan ditempat kerjayang berasal dari lingkungan kerja antara lain :

1. Bahaya Faktor Kimia

Banyak bahan kimia yang sifatnya beracun yang dapat memasuki aliran dalam darah dan dapat menyebabkan kerusakan system tubuh dan organ lainnya. Bahan kimia berbahaya dapat berbentuk cairan, padat, gas, uap, asap ataupun kabut.

2. Bahan Faktor Fisik

Faktor didalam tempat kerja yang sifatnya fisika antara lain penerangan, getaran, kebisingan, iklim kerja, gelombang mikro dan sinar ultra ungu.

3. Bahaya Faktor Biologi

Faktor biologi yaitu penyakit akibat kerja (PAK) yang beragam jenisnya. Contohnya yaitu, bakteri, virus, debu, dan jamur.

4. Bahaya Faktor Ergonomi dan Pengaturan Kerja

Desain ergonomi yang efektif menyediakan workstation, perlengkapan dan peralatan yang nyaman dan efisien bagi pekerja.

Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang sehat, karena mengatur proses kerja dengan cara mengendalikan atau menghilangkan potensi dari bahaya. Pengaturan cara kerja memiliki dampak yang besar pada seberapa baik pekerjaan yang dilakukan dan kesehatan mereka. Dari posisi mesin pengolahan sampai penyimpanan alat-alat yang dapat menciptakan hambatan dan risiko.

2. Stres Kerja

a. Definisi Stres kerja

Menurut Hawari dalam (Fundación Terram, 2015) stres merupakan respon yang sifatnya non spesifik kepada setiap tuntutan. Contohnya bagaimana respon pada tubuh yang mengalami beban pada pekerjaan yang berlebihan. Apabila sanggup mengatasinya yang artinya tidak ada gangguan fungsi organ tubuh. Tetapi apabila ternyata mengalami gangguan satu atau lebih organ tubuh sehingga tidak bisa lagi melakukan pekerjaan maka disebut distress.

Stres merupakan hasil hubungan sosial bagi seseorang yang mengalami tekanan di lingkungan sosialnya. Seseorang bisa stress jika bagi dia lingkungan sosialnya adalah bahaya. Stress ada sisi positif dan negatifnya. Apabila seseorang mengalami bahaya secara otomatis pikiran dan reaksi muncul. Artian positif, stress lebih kearah solusi seperti ancaman yang sesuai dan baik kepada seseorang. Sedangkan artian negatif yaitu halangan yang membuat berkurang nya produktivitas (Hendrawan et al., 2015).

Stres merupakan suatu keadaan yang internal, yang disebabkan dari tuntutan fisik, situasi sosial, dan lingkungan. Yang sangat berpotensi merusak dan bahkan tidak terkontrol. Stres tidak selalu menyebabkan gangguan psikologis dan fisiologis. Tergantung dengan individu dengan menanggapi sumber stres itu. Masa kerja juga berpengaruh dengan munculnya stres kerja. Individu yang pengalaman kerjanya lebih lama, biasanya lebih tahan terhadap tekanan yang dialami di pekerjaan, dari pada yang masa kerjanya singkat dan sedikit pengalaman (Pada et al., 2019).

Stres merupakan respon dari seseorang kepada ketidakseimbangan antara peristiwa eksternal dan sumber yang tersedia untuk memenuhi tuntutan itu. Pekerjaan yang tidak biasa, termasuk juga subkontrak yang telah dibuat di tempat kerja, telah menyebabkan peraturan khusus di tempat kerja. Lingkungan pekerjaan yang paling berpengaruh bagi pekerja dan situasi kontrak bagi pekerja yang kurang stabil di lingkungan kerja yang membuat mereka lebih stres (Bakhshi, 2021).

Menurut (Concheiro-Moscoso et al., 2021) stres yaitu berkaitan dengan pekerjaan yang memiliki dampak pada individu dan juga bagi kesehatan. Beberapa peneliti melaporkan stres berkaitan dengan pekerjaan pemicu terjadinya gangguan tidur, gangguan mental, gangguan pernafasan, penyakit jantung dan kelelahan fisik. Stres kerja akan terjadi Ketika terjadi adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dari pekerjaan dengan kemampuan seorang pekerja dengan cara mengatasi masalah (Melda & Saroyini, 2020).

a. Tingkatan Stres Kerja

Menurut Potter & Perry dalam (Putri, 2017) yaitu setiap individu memiliki respon dan persepsi yang berbeda-beda terhadap stres. Persepsi seseorang didasarkan pada pengalaman dan pola hidup, norma dan keyakinan, fungsi dan struktur keluarga, faktor lingkungan, pengalaman masalah. Terganggu atau tidaknya seseorang, tergantung persepsi kepada peristiwa yang sedang dialaminya. Tingkatan stress menurut Potter & Perry:

a) Stres Ringan

Stres ringan adalah stressor yang dihadapi bagi setiap orang dengan secara teratur, misalnya kemacetan lalu lintas, terlalu banyak tidur, dan kritikan dari atasan perusahaan. Kondisi ini berlangsung beberapa menit bahkan sampai beberapa jam. Stressor ini bukan resiko yang signifikan yang bisa menimbulkan gejala yang muncul yang diakibatkan oleh stres, tetapi stressor ringan dan banyak bisa meningkatkan risiko penyakit apabila dalam waktu yang singkat.

b) Stres Sedang

Kondisi stres sedang ini berlangsung dengan beberapa jam dan beberapa hari. Jenis stressor yang biasanya dihadapi contohnya perselisihan antara rekan kerja, ketidakhadiran keluarga dalam waktu lama, dan anak yang sedang sakit

c) Stres Berat

Kondisi stres berat adalah kondisi kronis yang sudah berlangsung lama, waktunya mulai beberapa minggu dan beberapa tahun. Jenis

stressor yang biasanya dihadapi yaitu kesulitan keuangan, perselisihan pernikahan, dan penyakit kronis. Semakin sering bahkan semakin lama tingkat stres berat ini maka semakin tinggi juga tingkat risiko kesehatan yang timbul.

b. Dampak Stres Kerja

Stres memiliki dampak yang besar bagi kehidupan baik yang positif maupun negative. Dampak positif stres yaitu, menjadi lebih giat bekerja, memotivasi diri, dan meningkatnya produktivitas pekerja, akan tetapi banyak juga yang bersifat mengganggu. Ada lima jenis dampak stres, yaitu :

1. Dampak perilaku : menggunakan obat-obatan terlarang, minuman beralkohol, emosi secara tiba-tiba, merokok dan makan yang berlebihan tertawa, gugup, dan yang paling berbahaya yaitu kecelakaan.
2. Dampak subyektif : terdiri dari agresi, merasa bosan, kecemasan, depresi, kelelahan, kurang bersabar, frustrasi, rendah diri, merasa kesepian dan gugup.
3. Dampak psikologis : meningkatnya kadar gula yang berlebih, meningkatnya tekanan darah dan denyut jantung, bagian mulut kering, pupil mata yang membesar, berkeringat, dan tubuh panas dingin.
4. Dampak kognitif : ketidakmampuan seseorang dalam mengambil keputusan, konsentrasi buruk, daya ingat yang pendek, dan sangat peka terhadap kritik
5. Dampak organisasi : rendahnya produktivitas pekerja, pergantian pada

karyawan, terasingkan oleh rekan kerja. (Bimantoro & Noor, 2012).

c. Gejala Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam gejala stres adalah :

- 1) Gejala Psikologis, yaitu gejala seperti kecemasan, ketegangan, mudah tersinggung, bosan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Stres ini sangat berpengaruh dengan adanya rasa ketidakpuasan.
- 2) Gejala Fisiologis, yaitu stres kerja yang menciptakan penyakit didalam tubuh yang ditandai dengan adanya rasa sakit kepala, peningkatan tekanan darah, jantung berdebar-debar dan penyakit jantung.
- 3) Gejala Perilaku, yaitu stres yang berkaitan dengan perubahan produktivitas, absensi kerja, tingkat pemberhentian pekerja.

d. Jenis-jenis stres

Menurut (Sataloff et al., 2018) ada 4 jenis stress, yaitu :

1) *Eustress (Good Stress)*

Stres yang memberikan kegairahan sehingga mempunyai efek yang bermanfaat bagi diri sendiri. Contohnya, tanggung jawab yang tinggi, tugas yang berkualitas tinggi, dan tekanan waktu.

2) *Distress*

Stres yang muncul dari efek yang membahayakan bagi diri sendiri yang mengalaminya, seperti : tuntutan yang kurang menyenangkan ataupun yang menguras energi sehingga membuat kesehatan diri sendiri menurun.

3) *Hyperstress*

Stres yang memberikan dampak yang luar biasa bagi yang sedang mengalaminya. Walaupun bersifat positif ataupun negatif tetapi tetap membuat individu terbatas dengan adaptasinya. Contohnya: stres akibat serangan teroris.

4) *Hypostress*

Stres yang muncul dikarenakan kurang stimulasi. Contohnya :
stres karena pekerjaan yang rutin.

e. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Dari perspektif Kesehatan Masyarakat, WRS (Work Related Stress) sangat berpengaruh bagi penurunan kesejahteraan, tekanan psikologis dan penyakit fisiologis. Kecuali jika melakukan penanganan lebih awal, WRS dapat menyebabkan tekanan hidup seperti kecemasan, depresi maupun bunuh diri (Kabito & Wami, 2020).

Menurut (Sonya et al., 2016) faktor yang mempengaruhi stres kerja disebabkan dari individu dan kepribadian seseorang yang sangat berpengaruh terjadinya stres kerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja, yaitu jenis kelamin, masa kerja, dan umur.

Faktor pemicu terjadinya stres diantaranya sebagai berikut :

a) Faktor Individu

1. Umur

Usia yaitu waktu sejak dilahirkan sampai dilakukannya penelitian yang dinyatakan dengan tahun. Usia > 20 tahun disebut remaja yang dimana menurut piaget secara psikologis, masa remaja merupakan usia yang

dimana individu berinteraksi dengan masyarakat dewasa dan termasuk perubahan intelektual. Pada saat masa remaja terjadi perilaku dan sikap, pada sebagian remaja bersikap ambivalen kepada setiap perubahan. Usia 18- 40 tahun dinamakan dewasa dini yang dimana kemampuan mental pada usia 20 tahun untuk menyesuaikan diri pada situasi baru. Pada masa dewasa sering mencapai puncak prestasi. Saat usia > 40 tahun dinamakan usia madya dini yang dimana masa ini seseorang mempertahankan prestasi yang sudah dicapai pada usia dewasa ini (Mahendra & Sri Ardani, 2015).

2. Jenis Kelamin

Menurut Hangu dalam (Suhardin, 2016) jenis kelamin merupakan perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara biologis yang dimana laki-laki memproduksi sperma sedangkan perempuan menghasilkan sel telur dan perempuan mampu hamil, menstruasi dan menyusui. Perbedaan dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak bisa dipertukarkan.

3. Motivasi Kerja

Menurut Malthis dalam (Gardjito, 2014) motivasi yaitu keinginan didalam diri seseorang yang dapat menyebabkan orang itu melakukan tindakan. Biasanya bertindak dikarenakan suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Memahami motivasi sangat penting dikarenakan kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan SDM yang dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

b) Faktor Pekerjaan

1. Masa Kerja

Kurniawati mengatakan masa kerja adalah waktu lamanya pekerja yang mengabdikan dirinya kepada perusahaan (Mashita et al., 2021).

2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus terselesaikan oleh pemegang jabatan yang jangka waktu tertentu (Rolos et al., 2018).

3. Shift Kerja

Menurut Suma'mur dalam (Ratih et al., 2020) shift kerja yaitu pola waktu kerja yang sudah diberikan oleh tenaga kerja untuk mengerjakan tugas dari perusahaan dan dibagi kerja pagi, kerja sore, dan kerja malam. Proporsi pekerja shift meningkat dari tahun ke tahun yang disebabkan investasi yang telah dikeluarkan untuk mesin. Akibatnya pekerja harus bekerja siang maupun malam. Hal tersebut menimbulkan masalah terutama pada tenaga kerjayang susah untuk menyesuaikan diri pada jam kerja.

c) Faktor Lingkungan

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam melakukan interaksi dengan bawahannya (Kurniawan DP, 2018).

2. Kebisingan

Kebisingan merupakan bunyi yang tidak diperkirakan karena tidak sesuai dengan ruangan maupun waktu sehingga bisa menimbulkan gangguan kepada kesehatan dan kenyamanan (Herawati, 2016).

3. Pencahayaan

Penerangan adalah faktor yang sangat penting untuk memberikan lingkungan sekitar dengan pencahayaan yang baik. Lingkungan kerja yang baik mendapatkan kenyamanan dan juga meningkatkan produktivitas para pekerja.

Efisiensi operator ditentukan dengan ketepatan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kerja dan keamanan para pekerja (Guntur & Putro, 2017).

f. Pencegahan dan Penanggulangan Stres Kerja

Menurut Levi dalam (Miftahul Khaeriyah, 2018) upaya dalam pencegahan stres kerja bisa dilakukan dengan cara :

1. Melakukan program Health Life Style dengan cara tidak meminum minuman beralkohol, diet sehat, tidak merokok, rajin berolahraga, dan lain-lain
2. Adanya peraturan dilapangan pekerjaan dengan melakukan identifikasi bahaya dilingkungan pekerjaan, termasuk mengidentifikasi bahaya ditempat kerja
3. Memberi kesempatan pada pekerja untuk merancang atau mengembangkan keterampilan yang dimiliki seperti merancang organisasi kerja dan system remunerasi (insentif)
4. Memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menghentikan pekerjaan apabila bahaya dan meminta tenaga ahli medis untuk menilai perilaku kerja

5. Melakukan Pendidikan dan pelatihan untuk pekerja
6. Desain kerja untuk berlangsungnya interaksi dengan baik. Memberikan kesempatan pada pekerja menentukan tempat kerja misal, dekorasi ruang bekerja
7. System penggajian tetap namun tidak menggunakan sistem upah harian

g. Hubungan Masa Kerja Dengan Stres Kerja

Menurut Tulus M.A dalam (Pada et al., 2019) adalah masa kerja berhubungan dengan pengalaman seseorang dalam menghadapi masalah dilingkungan pekerjaan. Masa kerja sangat berpotensi dengan timbulnya stres kerja. baik dengan masa kerja yang sebentar maupun yang lama bisa terjadinya stres kerja. Masa kerja bisa berpengaruh terhadap tenaga kerja baik positif atau negatif. Memberikan pengaruh positif apabila pekerja semakin berpengalaman dalam tugas yang diberikan, negative bila semakin lama seseorang bekerja maka bisa menimbulkan rasa bosan.

4. Masa Kerja

a. Definisi Masa Kerja

Masa kerja bisa dilihat berapa lama dia bekerja mengabdikan dirinya untuk perusahaan itu dan bagaimana hubungan dia antara perusahaan tersebut (Comercial & Pesqueros, 2014). Masa kerja merupakan lamanya tenaga kerja yang bekerja di suatu tempat. Masa kerja juga mempengaruhi kinerja baik itu positif ataupun negatif. Masa kerja memberikan pengaruh yang positif bagi pekerja jika semakin lama masa kerja semakin berpengalaman dalam mengerjakan

tugasnya. Masa kerja juga dapat memberikan pengaruh yang negatif jika dengan lamanya masa kerja bisa menimbulkan masalah pada kesehatan dan juga timbul rasa bosan yang disebabkan dengan pekerjaan (Maiti & Bidinger, 2016).

Menurut Suma'mur dalam (Azizah, 2019) masa kerja adalah jangka waktu seseorang yang bekerja dari pertama bekerja hingga bekerja. Masa kerja diartikan sebagai waktu yang lama yang dimana seorang TK (Tenaga Kerja) masuk kedalam tempat usaha sampai batas waktu yang ditentukan. Menurut M. A Tulus masa kerja ada tiga kategori, yaitu :

masa kerja baru < 6 tahun, masa kerja sedang 6 – 10 tahun, dan masa kerja lama > 10 tahun.

a. Faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi masa kerja, yaitu :

1) *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan)

Keterkaitan kerja dapat dipengaruhi dari sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, dan organisasi yang fungsinya sebagai media untuk mencapai pekerjaan, mengurangi harga dan tuntutan pekerjaan, baik secara psikologis ataupun fisiologis, dan juga menstimulasi perkembangan dan pertumbuhan individu. Sumber daya pekerjaan mempunyai empat faktor : dukungan sosial (*social support*), otonomi (*autonomy*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan

kesempatan berkembang dengan professional (*opportunities for professional development*)

2) *Personal Resource* (Sumber Daya Pribadi)

Sumber Daya Pribadi ini adalah aspek diri yang umumnya dihubungkan dengan perasaan atau kegembiraan bahwa kita memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak lingkungan sesuai dengan kemampuan ataupun keinginan. Beberapa tipikal sumber daya pribadi : *self- efficacy* (keyakinan diri) adalah persepsi individu kepada kemampuan dirinya untuk melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. *Optimism* (Optimisme) berkaitan dengan bagaimana seseorang meyakini dirinya mempunyai potensi untuk berhasil.

3) *Job Demands* (Tuntunan Kerja)

Pekerjaan adalah aspek-aspek fisik, sosial maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha secara terus-menerus baik secara fisik ataupun psikologis demi mencapai dan mempertahankannya. Tuntutan kerja ada empat faktor yaitu : tuntutan emosi (*emotional demands*), beban kerja yang berlebih (*work overload*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan mengenai organisasi (*organizational change*).

4) *Personality* (Kepribadian)

Kepribadian berhubungan yang erat dengan keterikatan kerja bisa dikarakteristikan dengan menggunakan dimensi aktivitas,

dengan watak, dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja (Comercial & Pesqueros, 2014).

b. Komponen-Komponen Masa Kerja

Masa kerja adalah pengalaman diri sendiri yang menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan maupun jabatan. Pertumbuhan jabatan didalam ruang lingkup pekerjaan bisa dialami oleh seorang individu apabila dijalani dengan proses belajar dan berpengalaman, diharapkan juga orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang kearah positif, memiliki pengetahuan (kecakapan) kerja yang semakin bertambah baik dan juga memiliki kerja yang terampil dalam kualitas dan kuantitas. Menurut Seniaty dalam (Alfiyana, 2017) ada beberapa komponen-komponen masa kerja, yaitu :

1. Usia Kerja

Usia kerja yaitu seseorang yang berumur 15-64 tahun(usia produktif) atau seseorang yang sudah mampu mendapatkan penghasilan sendiri. Umur seseorang dalam bekerja menentukan suatu pekerjaan, baik itu sifatnya fisik atau non fisik. Pada umumnya, seperti tenaga kerja yang sudah berumur memiliki tenaga yang lemah dan sebaliknya tenaga kerja yang umurnya muda memiliki fisik yang kuat.

2. Beban Kerja

Beban kerja yaitu sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan dengan suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja

misalnya target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan merupakan suatu beban kerja yang harus dilaksanakan oleh para pekerja atau karyawan. Beban kerja yang dirasa berat sangat berpengaruh bagi kondisi fisik maupun psikis seseorang

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Merupakan tingkat penguasaan seseorang dalam melakukan pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan sesuai dengan divisi masing-masing pada karyawan.

5. Petugas Lapas

Dasar Hukum keberadaan Lembaga Pemasyarakatan di Indonesia disebut an dalam Undang-Undang No 12 Tahun 1995 pasal 1 angka 3 “Lembaga Pemasyarakatan yang disebut LAPAS” adalah tempat untuk melaksanakan pembinaan kepada narapidana dan anak- anak didik”. Dalam sehari-hari perjalanan keberadaan pemasyarakatan lapas sudah pasti memiliki aturan tentang tata cara pelaksanaan pembinaan narapidana dan anak didik tersebut. Hal ini dinamakan sistem Pemasyarakatan yan tertulis di dalam UU No 12 tahun 1995 pasal 1 angka 2 yang tertulis “Sistem Pemasyarakatan adalah suatu tatanan arah dan batas serta cara pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan agar menyadari kesalahan yang diperbuat, tidak mengulangi dan memperbaiki diri sehingga dapat diterima di lingkungan masyarakat (Azizah, 2019).

Menurut (Eide & Westrheim, 2020) salah satu tugas utama Lembaga

Pemasyarakatan yaitu mencegah kejahatan baru yang telah dilakukan setelah hukuman dijatuhkan.

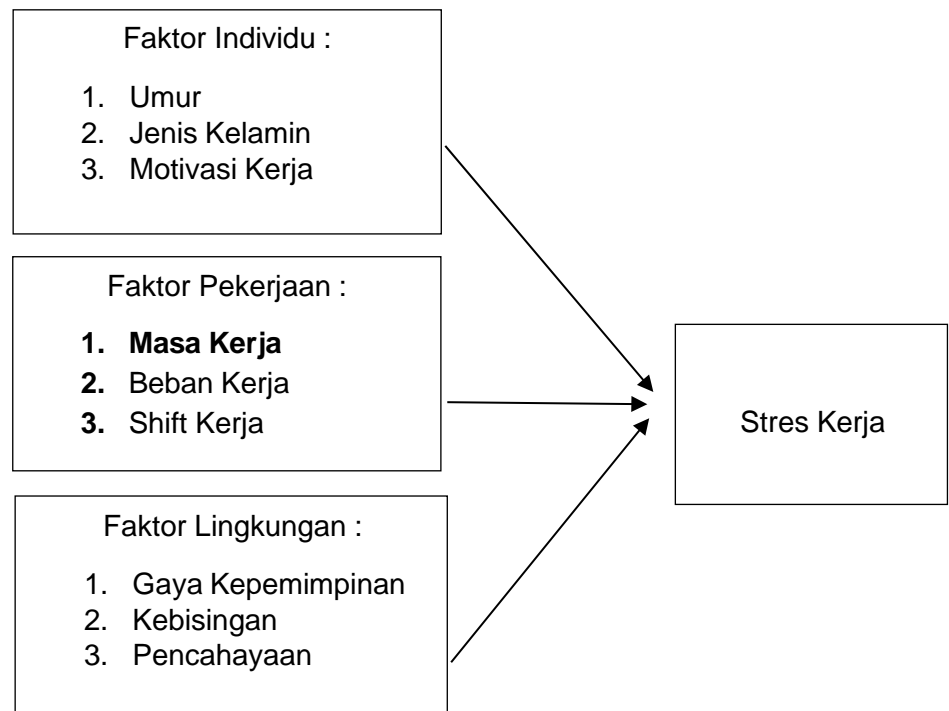
B. Tinjauan Sudut Pandang Islami

Stres kerja menurut pandangan islam (QS An Nahl: 127).

وَأُضِيزْ وَمَا صَبْرُكَ إِلَّا بِاللَّهِ ۚ وَلَا تَحْزَنْ عَلَيْهِمْ وَلَا تَكُ فِي ضَيْقٍ مِّمَّا يَمْكُرُونَ

Artinya : “Bersabarlah (hai Muhammad) dan tiadalah kesabaranmu itu melainkan dengan pertolongan Allah dan janganlahkamu bersedih hati (huzn) terhadap (kekafiran) mereka dan janganlah kamu bersempit dada (dlai) terhadap apa yang mereka tipu dayakan.” (QS An Nahl: 127)

C. Kerangka Teori

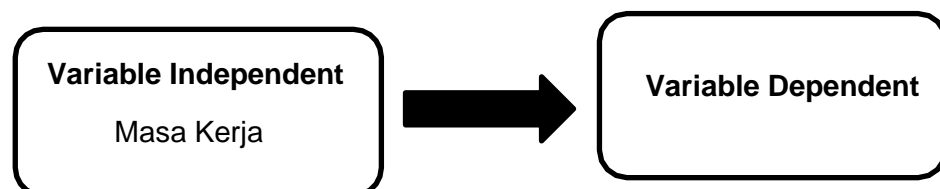


Gambar 2.1 Kerangka Teori Penelitian

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

D. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Pada penelitian ini hanya memfokuskan pada penelitian yang akan dilakukan yaitu, masa kerja dan stres kerja sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

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

1. H_1 : Ada Hubungan Antara Masa Kerja dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Perumahan dan Permukiman.
2. H_0 : Tidak Ada Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Perumahan dan Permukiman.