

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Stres Kerja**

##### **2.1.1 Definisi Stres Kerja**

Situasi di mana ketergantungan dapat berpengaruh pada cara berpikir, emosi, dan kondisi individu di lingkungan kerja merupakan penjelasan dari stres kerja (Rahimah, Sunaryo and Padirman, 2021). Stres kerja merupakan suatu keadaan di mana ketergantungan menciptakan ketidakseimbangan fisik dan mental, mempengaruhi perasaan, pola pikir, dan keadaan individu di tempat kerja (Sartika, 2023). Stres kerja sebagai suatu respons fisik dan emosional yang mampu menimbulkan dampak negatif karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang diterima dengan kemampuan (Azhar, Harahap and Lestari, 2023). Stres kerja timbul akibat ketidakseimbangan antara kemampuan pekerja, tuntutan-tuntutan, dan tujuan organisasi di tempat kerja (Apriyani, Purnamasari and Wulandari, 2023).

Stres kerja menurut *World Health Organization* (WHO) merupakan sebuah bentuk reaksi seorang individu ketika dihadapkan pada tuntutan dan tekanan pekerjaan tidak sebanding dengan pengetahuan dan kemampuan sehingga timbul dampak negatif di tempat kerja (Belete *et al.*, 2020). Tekanan tinggi di tempat kerja menyebabkan pekerja mengalami stres dan juga mempengaruhi perubahan perilaku (Sumanta, Indah and Hadi, 2022). Timbulnya stres kerja berasal dari tindakan atau situasi lingkungan yang menekan fisik dan psikologis pekerja secara berlebihan (Santoso and Rijanti, 2022). Tingkat stres yang terlalu tinggi

berpeluang menjadi ancaman bagi individu dalam menghadapi kondisi di lingkungan kerja (Samura and Sitompul, 2020).

### **2.1.2 Indikator Stres Kerja**

Stres kerja memiliki 5 indikator, antara lain adalah kepemimpinan organisasi, tuntutan peran, tuntutan tugas, struktur organisasi, dan tuntutan antar pribadi (Sukarman and Lubis, 2023). Stres kerja terdiri atas 5 indikator, yaitu kapasitas beban kerja berlebihan, rasa frustrasi, adanya tekanan atau desakan waktu, *feedback* hasil kerja yang tidak memadai, dan kurangnya kualitas pemimpin (Thalibana, 2022).

Pendapat dari Mangkunegara mengemukakan bahwa indikator stres kerja terdiri dari 7 poin, yaitu iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai, beban kerja terlalu berat, perbedaan nilai antara atasan dengan bawahan, konflik kerja, waktu kerja yang mendesak, dan kualitas pengawasan yang rendah (Rijasawitri and Suana, 2020). Pendapat lain oleh Caesary *et al.* mengemukakan terkait indikator stres kerja terdiri dari 3 poin, antara lain adalah stresor individu (pemicu stres pada individu), stresor kelompok (pemicu stres pada kelompok), dan stresor lingkungan fisik (pemicu stres pada lingkungan fisik) (Astuti *et al.*, 2022).

### **2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Timbulnya stres kerja bisa dipicu dari beragam jenis faktor (Harahap and Nasution, 2023) antara lain adalah:

#### **1. Faktor Individu**

Timbulnya stres kerja salah satunya karena faktor individu yang beragam jenisnya (Tampombebu and Wijono, 2022) antara lain adalah:

### **a. Faktor Persoalan Keluarga**

Individu yang mempunyai persoalan dalam lingkup keluarga dapat berdampak secara signifikan pada kesejahteraan psikologi dan kinerja di lingkungan kerja (Rahama and Izzati, 2021). Jenis persoalan keluarga yang dialami individu antara lain adalah konflik interpersonal, masalah keuangan, perubahan struktur keluarga (perceraian), serta perbedaan pendapat atau keyakinan (Fan *et al.*, 2024). Tantangan dalam hubungan keluarga yang dialami pekerja dapat memicu timbulnya stres kerja (Ahar, Annisafa and Sukandar, 2022). Penelitian oleh (Samura and Sitompul, 2020) menyimpulkan bahwa semakin banyak masalah interpersonal yang dihadapi pekerja, akan semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami.

### **b. Masalah Ekonomi**

Masalah ekonomi dapat menjadi sumber stres yang signifikan di tempat kerja, terutama masalah keuangan pribadi karyawan (Safitri and Gilang, 2020). Pekerja yang memiliki beban hutang yang berat atau masalah keuangan pribadi lainnya dapat mengganggu konsentrasi dan kinerja di tempat kerja (Pakpahan, 2020). Pekerja yang merasa terbebani dengan kebutuhan ekonomi yang tidak terpenuhi akan stres dan kurang fokus dalam bekerja (Nurhayati and Dongoran, 2022). Stres akibat masalah keuangan dapat mengurangi produktivitas dalam bekerja (Muslim, 2020).

### **c. Karakteristik Kepribadian Bawaan**

Kepribadian dikenal dengan karakteristik dalam diri individu yang berdampak pada kinerja (Liana *et al.*, 2022). Karyawan yang berkepribadian tinggi maka semakin baik kinerja yang dihasilkan (Alfizi *et al.*, 2023). Kepribadian positif

cenderung memiliki sikap dan pandangan yang optimis terhadap tantangan pekerjaan yang dihadapi (Hamida and Izzati, 2022). Individu dengan kepribadian positif lebih efektif dalam menghadapi situasi yang dapat memicu stres (Borman and Westi, 2021).

## **2. Faktor Organisasi**

Timbulnya stres kerja salah satunya karena faktor organisasi yang beragam jenisnya (Sulastri and Onsardi, 2020) antara lain adalah:

### **a. Tuntutan Tugas**

Aspek-aspek yang ada kaitannya dengan tuntutan atau tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diterima merupakan penjelasan dari tuntutan tugas (Sulastri and Onsardi, 2020). Tuntutan yang dialami pekerja antara lain adalah tata kerja, tata letak fisik, dan kondisi kerja (Qoyyimah, Abrianto and Chamidah, 2020). Kapasitas tuntutan tugas kerja yang terlalu tinggi dapat memicu adanya stres (Widjaja and Abdullah, 2021). Tuntutan tugas juga bisa mengakibatkan suasana yang tidak nyaman bagi pekerja (Ningrat and Mulyana, 2022).

### **b. Tuntutan Peran**

Tuntutan peran berupa tekanan yang diterima individu dalam mengemban suatu peran (Qoyyimah, Abrianto and Chamidah, 2020). Tuntutan peran adalah kondisi individu dituntut untuk mempunyai keterampilan khusus dalam menyelesaikan tugas-tugas yang spesifik (Budiasa, 2021). Tuntutan peran juga dialami pekerja saat dituntut bisa terampil dalam berinteraksi dengan rekan kerja (Darmawan, 2023). Tuntutan peran berhubungan dengan kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja (Arta *et al.*, 2023).

### **c. Tuntutan Antar Pribadi**

Tuntutan interpersonal (antar pribadi) muncul akibat adanya suatu desakan yang berasal dari rekan kerja (Muslim, 2020). Tuntutan antar pribadi dirasakan oleh pekerja karena adanya ketidakharmonisan hubungan dengan rekan kerja (Utami, Kirana and Wiyono, 2020). Kondisi lingkungan kerja yang dapat memicu timbulnya stres adalah adanya hubungan dengan rekan kerja yang tidak kondusif dan berpotensi menimbulkan konflik (Sulastris and Onsardi, 2020). Pekerja yang tidak mendapat dukungan dari rekan kerja dapat memicu timbulnya stres (Oktaviana and Wardani, 2022).

### **3. Faktor Lingkungan Fisik**

Timbulnya stres kerja salah satunya karena faktor lingkungan fisik yang beragam jenisnya (Muslim, 2021) antara lain adalah:

#### **a. Penerangan atau Cahaya**

Penerangan yang baik menggambarkan cukupnya sinar matahari yang masuk ke ruang kerja (Purwaningrum and Sari, 2022). Penglihatan pekerja membutuhkan penerangan yang baik supaya bisa lebih fokus dan teliti dalam bekerja (Rozi, 2021). Lingkungan kerja yang memiliki pencahayaan cukup dapat meminimalisir adanya kecelakaan kerja (Prasasti, Ernawati and Fatah, 2023). Pencahayaan yang sesuai standar dapat membentuk suasana kerja yang nyaman juga menyenangkan (Purwati and Maricy, 2021).

#### **b. Kebisingan atau Suara Bising**

Tingkat kebisingan yang terlalu tinggi dan terus menerus bisa menyebabkan produktivitas kerja menurun (Sinambela and Mardikaningsih, 2022). Suara bising yang ada di area kerja dapat mengganggu konsentrasi sehingga sulit untuk fokus

pada tugas yang dikerjakan (Hafsyah *et al.*, 2024). Suara bising yang terlalu tinggi dapat menghambat komunikasi antar pekerja sehingga koordinasi menjadi sulit (Putri, Wardhani and Purwoko, 2023). Kondisi lingkungan yang bising dapat meningkatkan tingkat stres pada pekerja (Ainiyyah, Fathimah and Asnifatima, 2021).

### **c. Suhu Udara**

Terciptanya suasana kerja yang nyaman salah satunya karena faktor suhu udara (Adelia, Halin and Emilda, 2024). Suhu ruang kerja yang terlalu dingin dapat mengganggu konsentrasi karyawan dan juga dapat menurunkan produktivitas (Dewi, Raharjo and Wahyuningsih, 2021). Suhu ruang kerja yang terlalu panas bisa menyebabkan *heat stress* dan menurunkan kualitas udara dalam ruangan (Rohman, Nurbaiti and Fianti, 2021). Upaya-upaya pengontrolan suhu secara efisien dan efektif antara lain adalah pengaturan yang tepat terhadap ventilasi dan pengaturan suhu, serta penerapan strategi desain bangunan yang memperhatikan sirkulasi udara dan efisiensi energi (Dewi, Raharjo and Wahyuningsih, 2021).

### **d. Kualitas Udara**

Udara di tempat kerja yang bebas dari kontaminasi polusi disebut udara yang berkualitas baik (Kristanti *et al.*, 2021). Udara yang bersih dan bebas polusi di lingkungan kerja, memberikan kenyamanan bagi pekerja (Dewi, Raharjo and Wahyuningsih, 2021). Lingkungan yang terjamin kebersihan dan kenyamanannya akan meningkatkan produktivitas pekerja (Prawoto and Hasyim, 2022). Kondisi ruangan kerja dengan kualitas udara yang bersih dan segar membawa pengaruh positif yaitu pekerja merasa nyaman dan sehat baik secara fisik dan mental



(Zebua, Telaumbanua and Lahagu, 2022). Lingkungan kerja yang dipenuhi dengan polusi dapat meningkatkan timbulnya stres kerja (Lamawuran, Foeh and Manafe, 2023).

#### **2.1.4 Faktor Penyangga Stres Kerja**

Aspek penting dari kesejahteraan psikologis individu salah satunya yaitu dukungan sosial (Sulaikah, Maharani and Hidayah, 2021). Dukungan sosial yang diterima semakin tinggi, maka pekerja mampu menghadapi segala persoalan di lingkungan kerja (Utami and Adhiatma, 2020). Dukungan sosial dari orang lain yang mengapresiasi pekerja dapat meningkatkan rasa aman dan nyaman dalam menghadapi situasi di area kerja (Rahama and Izzati, 2021). Dukungan sosial memberikan efek secara tidak langsung dalam mengurangi tingkat stres pekerja (Khoirurrahman, Winta and Pratiwi, 2023). Tingginya dukungan sosial yang diterima pekerja maka semakin menekan adanya stres kerja (Giao, Vuong and Tushar, 2020).

#### **2.1.5 Penilaian Stres Kerja**

##### **1. Ketaksaan Peran**

Ketaksaan peran bisa juga disebut dengan ketidaksesuaian peran (Putri and Ahmad, 2021). Ketidaksesuaian peran terjadi ketika seorang pekerja yang kurang informasi atas tugas yang diberikan (Yanda and Arifah, 2023). Ketidaksesuaian peran juga bisa terjadi ketika individu kurang memahami peran yang harus dilakukan atas tugas yang diberikan (Wati, Rustiarini and Sunarsih, 2023). Pekerja yang mengalami hal tersebut akan sulit menyelesaikan tugas secara efektif (Makom, 2020).

Ketidaksesuaian peran dapat mengganggu kinerja sehingga menyebabkan ketidaksempurnaan dalam pencapaian tujuan (Ritonga, 2023). Ketidaksesuaian peran bersifat merugikan baik bagi individu maupun perusahaan secara keseluruhan, karena dapat menghambat produktivitas dan efisiensi (Feriandy and Wahyu, 2023). Faktor-faktor yang menyebabkan adanya ketidaksesuaian antara lain adalah prosedur kerja yang kurang jelas, tujuan tugas yang kurang jelas, dan kurangnya tanggung jawab (Susanti and Fahmy, 2020). Ketidakjelasan sasaran mengakibatkan munculnya stres, depresi, merasa tidak berguna, kurangnya rasa percaya diri, merasa turunnya harga diri, ketidakpuasan atas hasil kerja, serta rendahnya motivasi untuk bekerja (Widyarni *et al.*, 2022).

## **2. Konflik Peran**

Konflik peran adalah kondisi ketika dua atau lebih pekerja mendapatkan tugas yang sama dalam suatu perusahaan atau organisasi (Sidani, Djaelani and Khoirul, 2020). Konflik peran yakni situasi ketika pekerja mengalami ketidakjelasan mengenai tugas yang diberikan oleh atasan, serta merasa tertekan untuk melampaui kemampuan diri sendiri (Harahap, 2021). Konflik peran adalah suatu kondisi di mana pekerja menghadapi perbedaan antara tuntutan peran dalam organisasi dan ekspektasi oleh lingkungan kerja, sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dan stres (Putri and Ahmad, 2021).

Konflik peran terjadi ketika pekerja mendapat tuntutan dari atasan dan bawahan sekaligus (Rashida, 2020). Konflik peran bisa terjadi karena pekerja memiliki peran yang jumlahnya lebih dari satu dan saling bertentangan (Wondiwoy, Lengkong and Saerang, 2022). Konflik peran dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres pada karyawan, dengan arti lain bahwa semakin sering



terjadi konflik peran akan semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialaminya (Odini and Prasetyo, 2023). Dampak konflik peran yang diabaikan yaitu adanya ketidakpastian yang bisa mengganggu konsentrasi kerja dan memicu peningkatan stres (Ibrahim, Haliah and Habbe, 2023).

### **3. Beban Berlebih Kuantitatif**

Beban kuantitatif adalah situasi ketika pekerja dihadapkan dengan jumlah tugas yang melebihi kapasitas waktu dan energi yang tersedia dalam jangka waktu 8 jam per hari (Redafanza, Ahluwalia and Putri, 2023). Beban berlebih kuantitatif merujuk pada kondisi di mana pekerja harus menyelesaikan sejumlah tugas secara efektif mencapai 9 jam per hari (Nafisah, Salmia and Galuh, 2023). Beban kuantitatif menggambarkan adanya beberapa tugas yang wajib diselesaikan di akhir pekan demi mengejar waktu (Sanria and Hilman, 2022).

Pekerja dengan beban kuantitatif merasa tertekan dan terbebani karena harus menyelesaikan sejumlah besar tugas dengan waktu yang terbatas (Juartini, 2021). Pekerja yang mendapatkan beban kuantitatif seringkali merasakan penurunan kualitas kinerja (Setiadi *et al.*, 2022). Beban berlebih kuantitatif juga bisa menyebabkan stres karena adanya ketidakseimbangan antara tugas dan waktu yang tersedia (Anggraini and Idulfilastri, 2023). Beban kerja berkontribusi signifikan terhadap stres yang dialami pekerja yang cedera (Gu and Shen, 2024).

### **4. Beban Berlebih Kualitatif**

Beban berlebih kualitatif mencerminkan situasi di mana pekerja memerlukan keahlian khusus yang tidak dimiliki oleh pekerja hingga membutuhkan pemahaman mendalam tentang suatu bidang yang belum dipelajari dengan baik (Anggriyanti, Sasmita and Chairilsyah, 2022). Beban berlebih kualitatif adalah

kondisi ketika pekerja diberikan tugas yang melebihi kemampuan atau keterampilan yang dimilikinya (Maulana and Juliardi, 2024). Beban kualitatif berisi tuntutan-tuntutan yang tinggi terkait mutu pekerjaan (Putra and Darmawan, 2022).

Pekerja dengan beban kualitatif ini menerima tugas yang semakin kompleks dari hari-hari sebelumnya (Faiz and Nasri, 2022). Beban berlebih kualitatif membuat pekerja tidak bisa beristirahat dengan cukup (Zulkifli, Tri and Akbar, 2020). Dampak negatif yang dapat muncul dari beban berlebih kualitatif adalah pekerja merasa stres dengan target yang telah ditentukan (Firmansyah, Rachmat and Rachman, 2023). Ketidakseimbangan antara pembagian tugas dengan banyaknya pekerja dapat menjadikan beban bagi pekerja yang berujung merasakan stres (Yuda and Inayah, 2023).

## **5. Pengembangan Karir**

Kebijakan yang dibuat oleh atasan harus mempertimbangkan kesetaraan dan keadilan pekerja di tempat kerja (Munir *et al.*, 2022). Kebijakan yang positif akan memperkuat peran organisasi dalam pengembangan karir pekerja (Putra and Darmawan, 2023). Pengembangan karir bisa dilakukan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan guna mempersiapkan diri di masa depan dalam mengemban beban tanggung jawab yang semakin tinggi (Ardiyansyah *et al.*, 2023).

Karir pekerja dapat berkembang dengan adanya banyak kesempatan untuk belajar pengetahuan dan keterampilan baru dalam bidangnya (Fathurrahman, Sundari and Pakpahan, 2024). Pengembangan karir terhubung erat dengan perkembangan individu seiring dengan tahapan karirnya (Putra *et al.*, 2022). Pekerja yang percaya memiliki kesempatan dalam meningkatkan karir di

perusahaan, akan memberikan pengaruh positif dan signifikan pada hasil kerja (Rulianti and Nurpribadi, 2023).

## **6. Tanggung Jawab terhadap Orang lain**

Kepemimpinan adalah kemampuan individu dalam menggerakkan orang lain untuk mengikuti instruksi dan arahan pemimpin guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Afandi and Bahri, 2020). Faktor penentu keberhasilan atau kegagalan suatu tujuan bisa dilihat dari kualitas seorang pemimpin (Saga *et al.*, 2020). Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memotivasi karyawan sehingga dapat mencapai tingkat produktivitas sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan (Haddi, Fikri and Bakaruddin, 2023). Kepemimpinan positif berdampak pada peningkatan motivasi kerja karyawan sehingga meminimalisasi adanya stres yang bisa mempengaruhi psikologi individu (Loudoe, John and Niha, 2023). Tanggung jawab antar pekerja salah satunya adalah menjaga keselamatan dan kesejahteraan satu sama lain (Devi and Trianasari, 2021).

Tanggung jawab antar pekerja yaitu bisa saling membantu sama lain dalam mencari solusi jika mengalami suatu kendala (Mahulette, Karamoy and Wangkar, 2020). Tanggung jawab atasan kepada bawahan yaitu mengambil keputusan yang tidak merugikan pihak manapun dan bersifat adil (Pasolong, 2023). Atasan bertanggung jawab mendampingi dan memberi dukungan kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas serta mengatasi kendala-kendala selama di lingkungan kerja (Sulistyo, Husen and Sahuri, 2024). Pekerja yang tidak bisa menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dan mendapat tekanan untuk memenuhi ekspektasi, maka dapat menimbulkan stres (Lamawuran, Foeh and Manafe, 2023).

## **2.2 Kecelakaan Kerja**

### **2.2.1 Definisi Kecelakaan Kerja**

Peristiwa di perusahaan saat bekerja yang tidak disangka serta tak diinginkan berujung kerugian, di antaranya memakan korban jiwa, hilangnya harta benda maupun waktu merupakan penjelasan dari kecelakaan di lingkungan kerja (Hanifah, Wahyuni and Kurniawan, 2020). Kecelakaan kerja yaitu berlangsungnya peristiwa tidak diinginkan secara tiba-tiba, sifatnya merugikan karena hilangnya waktu atau nyawa seseorang bahkan rugi dalam hal material (Ilmansyah, Mahbubah and Widyaningrum, 2020). Kecelakaan kerja yakni adanya kejadian tidak diinginkan di lingkungan kerja yang bersifat merugikan atau bahkan berujung menimbulkan kematian (Handari and Qolbi, 2021).

Kecelakaan kerja merupakan suatu momen yang tidak pernah direncanakan di tempat seseorang bekerja, serta menimbulkan adanya suatu kerugian (Kurnianto, Kusnadi and Azizah, 2022). Kecelakaan kerja bisa diartikan sebagai peristiwa yang terjadi akibat adanya suatu kondisi atau perbuatan yang tidak selamat, dan menimbulkan beberapa kerugian (Sulistyaningsih and Nugroho, 2022). Kejadian kecelakaan kerja bisa dicegah melalui komitmen manajemen dalam memperjelas peran dan tanggung jawab tim K3 di lingkungan kerja (Rosanti and Inayah, 2024).

### **2.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja**

Kejadian kecelakaan kerja di lingkungan pekerjaan bisa dipicu dari faktor internal dan eksternal (Irawanti, Novianus and Setyawan, 2021):

#### **1. Faktor Internal**

Faktor-faktor internal yang bisa memicu adanya kecelakaan kerja di lingkungan pekerjaan adalah (Huda *et al.*, 2021):

### a. Usia

Usia seseorang sering kali dikaitkan dengan kemampuan fisik yang dimilikinya (Safira and Nurdiawati, 2020). Usia yang terus bertambah tiap harinya, maka akan terjadi penurunan pula pada tingkat kemampuan fisik (Arif, Malaka and Novrikasari, 2021). Tingkat kekuatan otot atau kemampuan fisik pekerja baik laki-laki maupun perempuan, mencapai batas maksimal pada rentang masa dewasa awal (usia 26 hingga 35 tahun) (Wahyuni and Dirdjo, 2020). Pekerja yang memasuki rentang masa lansia (usia 56 hingga 65 tahun) rata-rata mulai melemah kekuatan otot atau kemampuan fisiknya (Boekoesoe *et al.*, 2023).

Usia juga bisa berkaitan dengan pengalaman seorang individu (Hudoyo and Sismiani, 2022). Pertambahan usia seseorang tiap harinya akan sejalan dengan pengalamannya (Saraswati, Harianto and Listyaningsih, 2021). Pekerja yang memasuki rentang masa dewasa awal sudah membuktikan kematangan, baik dari segi penyampaian emosi, cara menalar, pengambilan keputusan, pencarian solusi, dan sebagainya (Daud and Simanjorang, 2022).

Pekerja yang lebih tua dianggap memiliki kesiapan yang lebih besar dan matang dalam menghadapi berbagai situasi di tempat kerja (Kilbaren and Elwindra, 2020). Pertambahan usia seseorang yang terus berjalan, akan meningkatkan kecenderungan seseorang dalam berpikir secara rasional, bertambahnya kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi, serta lebih besar rasa toleransi terhadap perilaku yang berisiko dan berbahaya (Agustian, Ekawati and Wahyuni, 2020).



### **b. Pengetahuan K3**

Pengetahuan pekerja terkait K3 yakni pekerja paham dan menguasai akan pentingnya potensi bahaya risiko di tempat kerja yang bisa berujung adanya kerusakan atau cedera (Saragih *et al.*, 2023). Pekerja yang menguasai pengetahuan K3 akan termotivasi untuk bertindak atau berperilaku secara aman dan tidak membahayakan (Uyun and Widowati, 2022).

Tingginya tingkat pengetahuan pekerja mengenai K3 semakin kecil kemungkinan adanya risiko berbahaya di lingkungan pekerjaan (Zulkarnain *et al.*, 2023). Kecelakaan kerja rentan terjadi pada pekerja yang kurang akan pengetahuan K3 dibanding dengan pekerja yang berpengetahuan K3 baik atau cukup (Larasatie *et al.*, 2022). Kecelakaan kerja bisa berisiko terjadi pada pekerja yang rendah tingkat pengetahuan K3, karena pekerja tersebut kurang sensitif dengan kondisi dan risiko bahaya di sekeliling tempat kerja (Widjaja and Abdullah, 2021).

### **c. Unsafe Action**

Perbuatan pekerja yang tidak selamat sering disebut dengan *unsafe action* (Yogama, Djunaidi and Rahmawati, 2022). Menurut penelitian oleh (Mayandari and Inayah, 2023) telah memberikan kesimpulan bahwa tenaga kerja yang berperilaku berbahaya saat bekerja akan berisiko mengalami kejadian kecelakaan di area kerja. Tindakan tidak selamat bisa memicu adanya kecelakaan kerja karena pekerja berperilaku membahayakan (Desmayanny, Wahyuni and Ekawati, 2020). Pekerja yang mengabaikan atau melanggar prosedur kerja cenderung bertindak berbahaya (Dewi, 2023).



Tindakan berbahaya akan merugikan diri sendiri, pekerja yang lain, dan lingkungan sekitar (Mardiyanti, Wayhuni and Rahim, 2021). Tindakan berbahaya di tempat kerja yang sering dilakukan pekerja antara lain seperti merokok tidak di area yang telah disediakan, bergurau dengan pekerja yang lain, bekerja tidak mematuhi rambu-rambu atau aturan, mengganggu pekerja lain saat bekerja, memaksakan bekerja saat kondisi mengantuk, serta terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan (Yusril, Alwi and Hasan, 2020).

## **2. Faktor Eksternal**

Faktor-faktor eksternal yang bisa memicu adanya kecelakaan kerja di lingkungan pekerjaan adalah (Huda *et al.*, 2021):

### **a. Pengawasan K3**

Pengawasan K3 menjadi salah satu penyebab dasar terjadinya kecelakaan di area kerja (Putri and Assidiq, 2022). Pengawasan K3 didefinisikan sebagai aktivitas rutin yang memantau segala kegiatan pekerja dan memastikan pekerja dalam lingkungan yang aman dan nyaman (Asfian, Zulfiani and Yusran, 2021). Pengawasan K3 juga memastikan apakah peraturan atau standar K3 sudah dilaksanakan dan diterapkan dengan baik oleh pekerja (Syafrial and Ardiansyah, 2020). Pengawasan K3 memiliki tujuan yaitu meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja karena adanya perbuatan atau kondisi yang dilakukan tidak aman oleh pekerja (Dainuri, Arlinda and Lukito, 2020).

### **b. Unsafe Condition**

Kondisi lingkungan kerja yang berbahaya sering disebut dengan *unsafe condition* (Ziliwu *et al.*, 2022). Kondisi berbahaya bisa memicu adanya kecelakaan kerja karena melanggar prosedur keselamatan kerja (Nur, 2020).

Pekerja yang mengabaikan kondisi tersebut bisa berpotensi tinggi mengalami kecelakaan di tempat kerja (Shabrina *et al.*, 2022). Kondisi berbahaya yang tidak segera ditangani akan merugikan diri sendiri, pekerja yang lain, dan lingkungan sekitar (Pralampito and Imran, 2023). Kondisi berbahaya di tempat kerja yang sering ditemukan di lingkungan kerja antara lain seperti kerapihan peralatan yang masih kurang tertata, sampah sisa produksi menumpuk tinggi, material yang berserakan, kotak panel listrik tanpa penutup, ceceran sisa bahan produksi yang sifatnya licin, serta kabel melintang (Jaya and Hariyono, 2022).

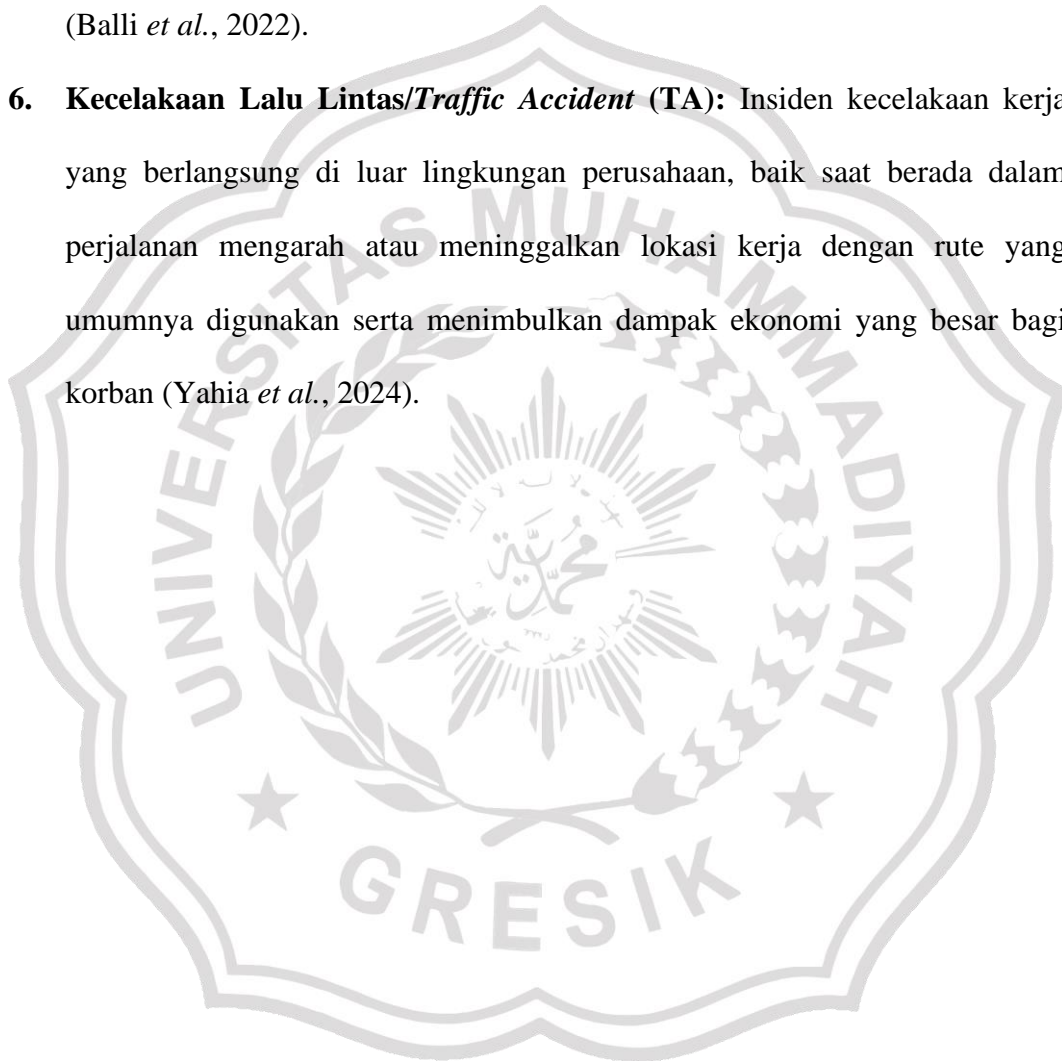
### 2.2.3 Jenis-Jenis Kecelakaan Kerja

Lingkungan kerja tidak jauh dengan peristiwa kecelakaan yang beragam jenisnya, yang dapat mencakup beberapa situasi di bawah ini (Xu and Xu, 2021):

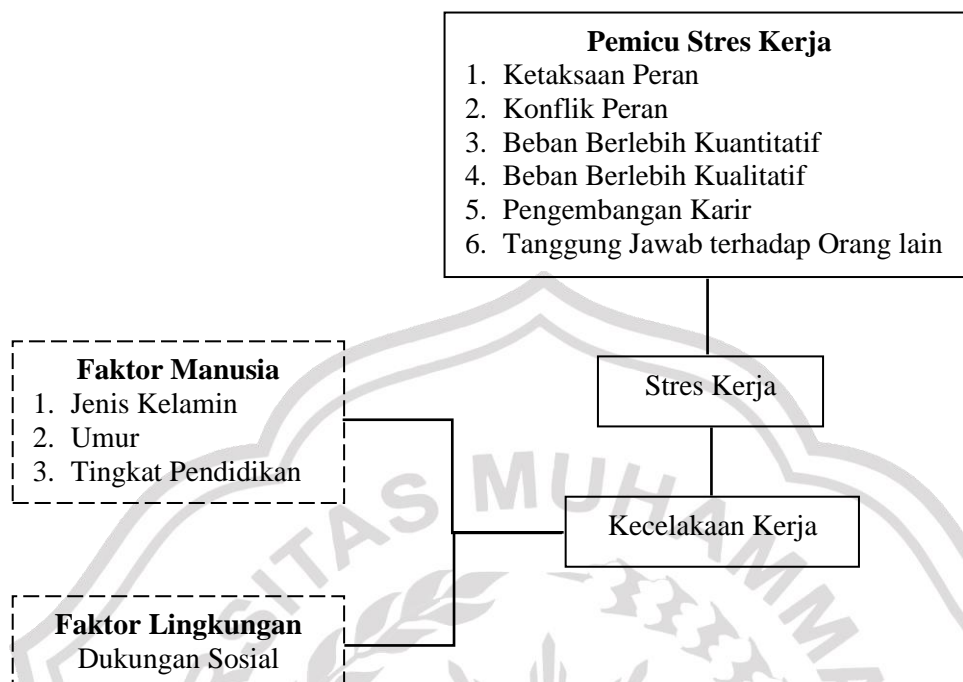
1. **Fatality:** Insiden kecelakaan kerja yang berujung mengakibatkan kematian (meninggal dunia) atau korban kehilangan organ tubuh secara utuh, baik pada saat kejadian atau setelahnya (Khairiah and Widajati, 2020).
2. **Lost Time Accident (LTA):** Kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera dan korban tidak dapat kembali bekerja hingga hari kerja berikutnya (satu *shift* penuh hilang) (Bargues *et al.*, 2023).
3. **Medical Treatment Case (MTC):** Kecelakaan kerja yang mengakibatkan korban harus mendapatkan pengobatan secara medis di klinik atau rumah sakit namun tetap bisa bekerja kembali keesokan harinya (korban tidak kehilangan hari kerja) (Kamath, Acharya and Bharathi, 2024).
4. **First Aid Case (FAC):** Kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera ringan namun tanpa mendapatkan penanganan medis, hanya pertolongan pertama

oleh tim medis dan korban bisa langsung melanjutkan kerja (Tambipi, Multazam and Ikhtiar, 2020).

5. **Property atau Environmental Damage:** Insiden kecelakaan yang tidak menimbulkan cedera tetapi adanya kerusakan pada properti perusahaan atau pencemaran pada lingkungan, baik pencemaran tanah, air, maupun udara (Balli *et al.*, 2022).
6. **Kecelakaan Lalu Lintas/Traffic Accident (TA):** Insiden kecelakaan kerja yang berlangsung di luar lingkungan perusahaan, baik saat berada dalam perjalanan mengarah atau meninggalkan lokasi kerja dengan rute yang umumnya digunakan serta menimbulkan dampak ekonomi yang besar bagi korban (Yahia *et al.*, 2024).



### 2.3 Kerangka Teori



Sumber: (Ardi *et al.*, 2023), (Putra *et al.*, 2023), (Hanifah, Wahyuni and Kurniawan, 2020)

Gambar 2.1 Kerangka Teori

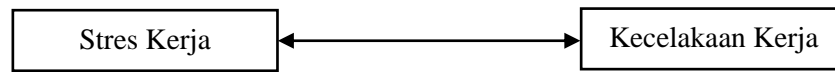
Keterangan:

———— : Diteliti

- - - - - : Tidak Diteliti

Penelitian ini tidak meneliti terkait faktor manusia (umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin) dan faktor lingkungan (dukungan sosial), karena tidak memiliki hubungan signifikan dengan kejadian kecelakaan kerja. Faktor jenis kelamin (Ulya and Wahyuningsih, 2023); umur (Huda *et al.*, 2021) dan (Irkas *et al.*, 2020); tingkat pendidikan (Widyanti and Pertiwi, 2021) dan (Mayandari and Inayah, 2023) tidak terdapat hubungan dengan kejadian kecelakaan di tempat kerja. Faktor dukungan sosial (Samura and Sitompul, 2020) berpotensi menyangga pekerja dari *negative impact* (kecelakaan kerja) yang disebabkan oleh stres kerja.

## 2.4 Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

Keterangan:

———— : Variabel yang Diteliti

←————→ : Terdapat Hubungan

Variabel bebas yang dipilih terdiri atas ketaksamaan peran, konflik peran, beban berlebih kuantitatif, beban berlebih kualitatif, pengembangan karir, dan tanggung jawab terhadap orang lain. Penelitian bertujuan untuk meneliti kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian yang dapat mempengaruhi variabel terikat (kecelakaan kerja). Berdasarkan kerangka konsep yang sudah dijelaskan, diperoleh hipotesis dengan keterangan di bawah ini:

1.  $H_0$ : Tidak terdapat hubungan antara stres kerja dengan kecelakaan kerja di PT. Barata Indonesia (Persero)
2.  $H_1$ : Terdapat hubungan antara stres kerja dengan kecelakaan kerja di PT. Barata Indonesia (Persero).