

HUBUNGAN KELELAHAN KERJA DENGAN STRES KERJA KARYAWAN PADA PT TUGU MAS BIMA

Noershady ramadhan¹, Firmansyah Kusumayadi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima^{1,2}

Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Email : Shady.ramadhan118@gmail.com¹ firmarysah90.stiebima@gmail.com²

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Adakah hubungan kelelahan kerja secara signifikan dengan stres kerja Karyawan pada PT. Tugu Mas Bima. Instrumen penelitian ini menggunakan berupa kuisioner dengan menggunakan skala likert. Populasi pada penelitian ini sebanyak 31 orang karyawan di antaranya yaitu 3 orang admin, 1 orang servis advisor(SA), 1 orang counter servis, 1 orang counter, 1 Orang PDI-Man, 2 orang Supervisor(SPV), 2 orang office boy (OB), 5 orang Mekanik, 1 orang Driver, 3 orang Sales Counter, dan 12 orang Sales out pada PT. Tugu Mas Bima. Sampel penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Tugu Mas bima sebanyak 31 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji koefisien product moment dengan bantuan spss versi 21 for windows. hasil tabel di koefisien korelasi pearson product moment dapat di simpulkan bahwa nilai korelasi pada variabel kelelahan kerja dan stres kerja sebesar 0,800 (80,0%) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ yang berarti terdapat hubungan antara kelelahan kerja dan stres kerja. Dan di lihat dari tabel interval korelasi hubungan kelelahan kerja dan stres kerja berada pada interval 0,80 -1,000 dengan tingkat Hubungan Sangat Kuat.

Kata kunci : Kelelahan kerja, Stres kerja

Abstract: This study aims to determine whether there is a significant relationship between work fatigue and work stress of employees at PT. Mas Bima Monument. This research instrument uses a questionnaire using a Likert scale. The population in this study were 31 employees including 3 admins, 1 service advisor (SA), 1 service counter, 1 counter, 1 PDI-Man, 2 Supervisors (SPV), 2 office boys (OB), 5 mechanics, 1 driver, 3 sales counters, and 12 sales out at PT. Mas Bima Monument. The sample of this research are employees at PT. Tugu Mas Bima as many as 31 employees. Data collection techniques using observation, interviews, questionnaires, documentation. Data analysis technique using validity test, reliability test, product moment coefficient test with the help of SPSS version 21 for windows. The results of the table in the Pearson Product Moment correlation coefficient can be concluded that the correlation value on the work fatigue and work stress variables is 0.800 (80.0%) with a significance value of $0.000 < 0.005$ which means there is a relationship between work fatigue and work stress. And in view of the correlation interval table the relationship between work fatigue and work stress is in the interval 0.80 -1,000 with a very strong relationship level.

Keywords: work fatigue, work stress

PENDAHULUAN

PT. Tugu Mas Bima merupakan salah satu perusahaan distributor motor Yamaha di daerah Bima. Perusahaan ini memiliki beberapa cabang khususnya di wilayah NTB salah satunya di daerah Bima itu sendiri. PT. Tugu Mas Bima bertempat di Jalan Soekarno Hatta no.11 Kelurahan Monggonao Kecamatan Mpunda Kota Bima.

Stres merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatannya. Menurut Saam, Z dan Wahyuni (2013) Stres kerja adalah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sehingga ia merasa tidak nyaman dan tidak senang. Stres tidak timbul begitu saja. namun, stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Fahmi, 2013). Stres kerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi pada individu pekerja. baik secara fisiologis, psikologis bahkan perilaku. Stres yang dialami secara terus-menerus dan tidak terkendali menyebabkan terjadinya burnout yaitu kombinasi kelelahan secara fisik, psikis dan emosi. Menurut Anggraini (2013), akibat mengalami stres kerja karyawan akan

kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur dan memicu keinginan karyawan untuk keluar.

Menurut Tarwaka (2015) dalam penelitian Augyantanti Dwivira Widyastuti (2017), dampak dari stress akibat kerja dapat menyebabkan reaksi emosional, perubahan kebiasaan atau mental, dan perubahan fisiologis. Salah satu perubahan fisiologis yaitu kelelahan. Faktor-faktor yang mempengaruhi stress adalah faktor fisik seperti kebisingan dan kelelahan, sedangkan faktor lainnya adalah beban kerja, sifat pekerjaan, kebebasan dan kesulitan. Salah satu faktor penyebab stress adalah kelelahan kerja. Kelelahan kerja merupakan aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja, yang dapat disebabkan oleh kelelahan yang sumber utamanya yaitu mata (kelelahan visual), kelelahan fisik umum, kelelahan syaraf, dan kelelahan oleh lingkungan yang monoton, kelelahan oleh lingkungan kronis yang secara terus-menerus sebagai faktor penentu. Menurut Maurits (2012) Faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja, bermacam-macam, mulai dari faktor lingkungan kerja yang tidak memadai untuk bekerja sampai kepada masalah psikososial dapat berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja.

Dari hasil observasi pada PT. Tugu Mas Bima terlihat dari pukul 08.00 karyawan datang pada kantor untuk mengikuti briefing sebelum memulai pekerjaan sesuai jabatannya masing-masing. Selesai briefing baru setiap karyawan melakukan pekerjaannya masing-masing seperti mekanik, marketing hingga bagian administrasi. Pada perusahaan ini diuntut untuk mencapai target perbulannya pada hal ini membuat karyawan terkadang stres pada pekerjaan masing-masing, jika tidak dapat memenuhi target yang di berikan perusahaan.

Banyak yang mengeluhkan tentang target perusahaan salah satunya pada bagian marketing yang membuat setiap karyawan stres dalam pekerjaan. Stres kerja dapat berpengaruh pada kelelahan karyawan dalam mencapai target dan karyawan tidak betah pada perusahaan di karenakan bebannya yang di tanggung karyawan terasa berat

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada PT. Tugu Mas Bima.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kelelahan Kerja

Menurut Talae, et al (2020), Kelelahan kerja mengacu pada pengalaman kelelahan dalam waktu lama dan berkurangnya tingkat motivasi dan minat pada pekerjaan, yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Menurut Dessler, Gary (2017:576), Kelelahan adalah penurunan dari total sumber daya fisik dan mental yang disebabkan oleh upaya yang berlebihan untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan yang tidak realistis. Adapun menurut Karbita (2020), Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja diantaranya lingkungan, usia, beban kerja, masa kerja dan lama bekerja. Sedangkan Kelelahan menurut Oesman et al (2017), merupakan kerusakan lebih lanjut terhadap tubuh yang dilakukan proses perlindungan dengan pemulihan setelah istirahat agar terhindar dari hal tersebut. Sedangkan Lahay et al (2018), menyatakan Kelelahan merupakan efek aktivitas fisik, mental atau emosional yang berlebih kemudian berakibat menurunnya kemampuan fisik termasuk kecepatan reaksi, kekuatan, koordinasi, dan keseimbangan atau pengambilan keputusan. Menurut Suma'mur Roshyadi (2014), indikator dari kelelahan kerja antara lain:

- a. Keadaan monoton. Karyawan yang aktivitas kerjanya sama dengan sebelumnya, itu-itu saja atau tidak ada variasinya yang membuat karyawan merasa bosan, mudah lelah atau

mengantuk sehingga karyawan mencoba hal atau fokus terhadap hal lain yang membuat pekerjaannya tertunda.

- b. Beban pekerjaan baik fisik maupun mental. beban kerja fisik adalah reaksi manusia untuk pekerjaan fisik yang memerlukan energi fisik dari otot manusia, sedangkan beban kerja mental adalah sebuah indikator tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Beban kerja fisik dan mental yang berlebih membuat karyawan bekerja secara lamban, tidak cekatan, mudah lupa dan lupa akan suatu hal.
- c. Lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental. Adalah waktu dalam lamanya melakukan aktivitas kerja baik fisik maupun mental. Jam kerja yang berlebihan membuat karyawan merasa lelah, kesehatan menurun dan mengganggu kualitas tidur.
- d. Keadaan lingkungan: Cuaca kerja, penerangan dan kebisingan.
- e. Keadaan kejiwaan: tanggung jawab, kekhawatiran atau konflik.

Stres kerja

Menurut Afrizal dkk (2014) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Menurut Busro (2018), Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2013), stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Hamdani (2012), berpendapat bahwa terjadinya peningkatan stres kerja terhadap karyawan dapat disebabkan oleh perilaku para atasan. menurut Chaudhry (2012), Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun indikator menurut Septianto dan Lataruva (2011), menyebutkan indikator stres kerja yaitu:

- a. Tekanan.
- b. ketidakcocokan dengan pekerjaan.
- c. pekerjaan yang berbahaya.
- d. beban kerja, target dan harapan.

METODEOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kelelahan dengan stres kerja pada PT. Tugu Mas Bima.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini menggunakan berupa kuisioner dengan menggunakan skala likert.

3. Populasi

Populasi pada penelitian ini sebanyak 31 orang karyawan di antaranya yaitu 3 orang admin, 1 orang servis advisor(SA), 1 orang counter servis, 1 orang counter, 1 Orang PDI-Man, 2 orang Supervisor(SPV), 2 orang office boy (OB), 5 orang Mekanik, 1 orang Driver, 3 orang Sales Counter, dan 12 orang Sales out pada PT. Tugu Mas Bima.

4. Sampel penelitian

Sampel penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Tugu Mas bima sebanyak 31 orang karyawan. Tehnik sampling yang di gunakan merupakan total sampling yaitu keseluruhan populasi karyawan pada PT. Tugu Mas Bima di jadikan sampel penelitian.

5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di lakukan pada PT. Tugu Mas Bima, Jalan Soekarno Hatta No.11 Kelurahan Monggonao Kecamatan Mpuda Kota Bima. Waktu penelitian di lakukan selama tiga bulan di mulai pada bulan januari 2022 sampai dengan maret 2022.

6. Teknik Pengumpulan Data

- a) **Observasi**, merupakan metode yang sifatnya akurat dan spesifik untuk mengumpulkan data dan melakukan pengamatan untuk mendapatkan informasi terhadap objek pada penelitian sehingga memperoleh gambaran terkait variabel penelitian.
- b) **Wawancara**, merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada responden agar dapat memperoleh informasi terkait variabel yang di teliti.
- c) **Kuesoner**, merupakan salah satu instrumen krusial dalam pengumpulan data penelitian, yang berupa pernyataan yang di tujukan kepada responden sesuai varibel dan objek penelitian.
- d) **Dokumentasi**, merupakan suatu cara proses pengumpulan data dan informasi mengenai objek yang menjadi bahan penelitian agar dapat memperoleh hasil yang akurat mengenai variabel yang menjadi bahan penelitian.

TEKNIK ANALISIS DATA

A Uji validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen (kuisisioner) tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi-rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana instrumen mempunyai validitas yang tinggi pula (Sugiyono, 2016:173). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $R = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari $0,300$ maka dinyatakan tidak valid.

B Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu instrumen yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari $0,600$ (Cronbach's Alfa $\geq 0,6$) dan apabila nilainya berada dibawah $0,600$ maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya. (Sugiyono,2012).

C Uji Koefisien Korelasi Product Moment

Uji koefisien korelasi Product Moment digunakan untuk mengetahui keratan hubungan 2 variabel yang berskala interval atau rasio.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

NO	Variabel	R Hitung	Nilai Batas	Keterangan
1.	X_1	0,450	0,300	Valid
2.	X_2	0,383	0,300	Valid
3.	X_3	0,705	0,300	Valid
4.	X_4	0,590	0,300	Valid

5.	X_5	0,371	0,300	Valid
6.	X_6	0,339	0,300	Valid
7.	X_7	0,627	0,300	Valid
8.	X_8	0,667	0,300	Valid
9.	X_9	0,564	0,300	Valid
10.	X_10	0,446	0,300	Valid
11.	Y_1	0,692	0,300	Valid
12.	Y_2	0,619	0,300	Valid
13.	Y_3	0,683	0,300	Valid
14.	Y_4	0,782	0,300	Valid
15.	Y_5	0,500	0,300	Valid
16.	Y_6	0,648	0,300	Valid
17.	Y_7	0,815	0,300	Valid
18.	Y_8	0,739	0,300	Valid

Sumber :data olahan,2022

Berdasarkan Pengujian Validitas pada variabel Kelelahan Kerja (X) dan Variabel Stres Kerja(Y) Pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan $> 0,300$ sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Kelelahan Kerja (X) dan Variabel Stres Kerja (Y) dalam penelitian ini **“Valid”**

B. Hasil Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Kelelahan Kerja (X1)	0,628	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,827	Reliabel

Sumber: data olahan, 2022

Berdasarkan Hasil analisis Tabel 2 di atas maka dapat di simpulkan bahwa instrument penelitian pada setiap variabel dinyatakan **“Reliabel”**, Karena nilai Cronbach Alpha (a) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pernyataan dalam koesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

C. Uji koefisien korelasi product moment

Pada bagian ini dipaparkan hasil uji koefisien korelasi pearson product moment menggunakan bivariate correlation antara kelelahan kerja dan stress kerja. Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson . Hal ini biasa dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji koefisien korelasi

		Correlations	
		KELELAHAN KERJA	STRES KERJA
KELELAHAN KERJA	Pearson Correlation	1	.800**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	31	31
STRES KERJA	Pearson Correlation	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	31	31

Sumber : Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel 3. di atas, nilai korelasi pada variabel kelelahan kerja dan stres kerja sebesar 0,800 (80,0%) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ yang berarti terdapat hubungan antara kelelahan kerja dan stres kerja. Di lihat dari tabel interval hubungan kelelahan kerja dan stres kerja berada pada interval 0,80 -1,000 dengan tingkat Hubungan **Sangat Kuat**. hal ini dapat dilihat dari tabel skala interval korelasi

kelelahan kerja dan stres kerja karyawan pada PT. Tugu Mas Bima yaitu memiliki tingkat Hubungan **Sangat Kuat** sesuai dengan tabel 4. di bawah ini :

Tabel 4. Tabel perbandingan tingkat Hubungan koefisien korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010)

Dari hasil penelitian Dessy (2017) juga menyatakan bahwa kelelahan dan stres kerja mempunyai hubungan yang signifikan pada pekerja bagian pengolahan di PKS Pagar Merbau PTPN II. Makin meningkatnya stres kerja akan diikuti dengan makin meningkatnya juga tingkat kelelahan kerja pada pekerja di bagian pengolahan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil tabel di koefisien korelasi pearson product moment dapat di simpulkan bahwa nilai korelasi pada variabel kelelahan kerja dan stres kerja sebesar 0,800 (80,0%) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ yang berarti terdapat hubungan antara kelelahan kerja dan stres kerja. Dan di lihat dari tabel interval korelasi hubungan kelelahan kerja dan stres kerja berada pada interval 0,80 -1,000 dengan tingkat Hubungan Sangat Kuat.

Saran

- a) Pimpinan PT. Tugu Mas Bima perlu Memahami kondisi kerja karyawan serta harus bisa memotivasi para karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan bisa berguna bagi perusahaan,
- b) Untuk mengurangi stres kerja karyawan, pimpinan dapat mengurangi target yang harus di capai karyawan.
- c) Perusahaan harus memberikan jam istirahat yang cukup kepada karyawan.
- d) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya serta dapat mengembangkan penelitian dengan membawa variabel lain seperti variabel kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan stres kerja dengan objek penelitian yang tepat dan mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Poundra Rizky dkk. (2014). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Studi Pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang. Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Vol. 8 No. 1.
- Anggraini, Maria Irene Dian Puspa. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar. Universitas Atmajaya. Tesis: Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Chaudhry, A. Q. (2012). The Relationship Between Occupational Stress and Job Satisfaction: The case of Pakistan Universities. *International Education Studies*, 5(3): 212-221.
- Dessy J T, Yosefa . 2017. Hubungan Stress Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan di Pabrik Kelapa Sawit Pagar Merbau PTPN II Tanjung Morawa Tahun 2017. (Skripsi) diakses 14 Oktober 2020; <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/67710>
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. 15th Edition: Pearson Education, US.
- Fahmi. I. 2013. *Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, dan Kasus*, Bandung : CV. Alfabeta.
- fiffudin, & Hamdani. (2012). *Bimbingan dan Penyuluhan*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta*.
- Lahay Eduart wolok, Hasanuddin dan Hendra Uloli, I. H. (2018). Pengaruh Usia Dan Lama Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Pembuat Batako Di. *Sentra*, 64–67.
- Maurits, L. S. K. (2012). *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Oesman, T. I., Witjaksono, S. H. D., & Winarni. (2017). Usulan Perbaikan Kondisi Kerja Yang Ergonomis Guna Menurunkan Kelelahan Operator Pada Pembuatan Guci (Studi Kasus: Mugen Craft). *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers UNISBANK Ke-3*, 3, 286–297
- Roshyadi, Istafada. 2014. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Saam, Z. & Wahyuni, S. (2013). *Psikologi Keperawatan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Septianto, D., & Lataruva, E. (2011). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Pataya Raya Semarang. Universitas Diponegoro.

- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. P.K. 2014. Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. (HIPERKES) disi 2 Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Widyastuti, A. D. (2017). Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Area Workshop Konstruksi Box Truck. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(2), 216-224.
- Yunus, Y. L., Sumampouw, O. J., & Maramis, F. R. (2021). Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Teknisi Di PT. Equiport Inti Indonesia Bitung. *Kesmas*, 10(2).