

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
YANG DIMEDIASI OLEH STRESS KERJA PADA MITRA
PENGGUNA JASA LAYANAN BALAI KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA MEDAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Dalam Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia*

Oleh :

INDRIA PRIMIATY DININGSIH

NPM : 1820030065



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PERSETUJUAN TESIS

Nama : **INDRIA PRIMIATY DININGSIH**
NPM : **1820030065**
Program Studi : **Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Tesis : **PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH STRESS KERJA PADA MITRA PENGGUNA JASA LAYANAN BALAI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA MEDAN**

Pengesahan Tesis

Medan, Maret 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Leylia Khairani, S.Pd., M.Si

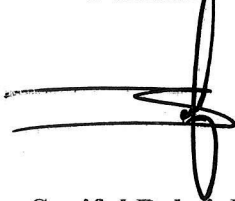
Pembimbing II



Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.BA

Diketahui

Direktur



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Ketua
Program Studi



Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P., M.Si., MA., M.Psi., MH

PENGESAHAN

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA,
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI
OLEH STRESS KERJA PADA MITRA PENGGUNA JASA LAYANAN
BALAI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA MEDAN**

INDRIA PRIMIATY DININGSIH

NPM : 1820030065

Program Studi : Magister Manajemen

“Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Jum’at, Tanggal 05 Maret 2021”

Panitia Penguji

1. Dr. LEYLIA KHAIRANI, S.Pd., M.Si
Ketua

1.

2. Dr. HAZMANAN KHAIR., S.E., M.BA
Sekretaris

2.

3. Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP
Anggota

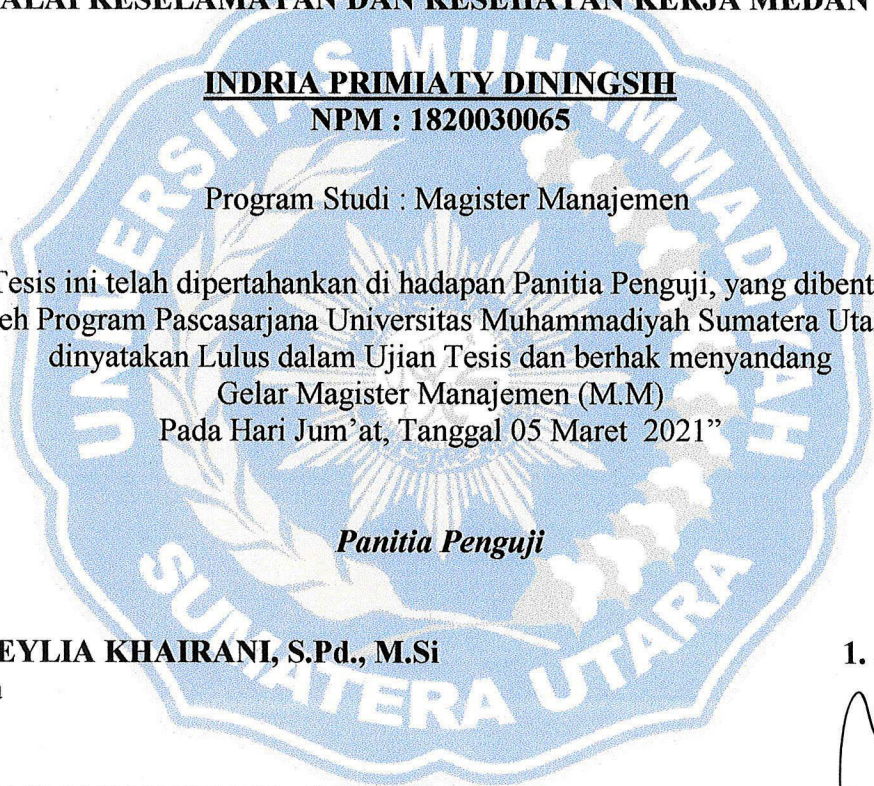
3.

4. Prof. Dr. KHAIRIL ANSARI, M.Pd
Anggota

4.

5. Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIL EFFENDI P.,M.Si., MA., M.Psi., MH
Anggota

5.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH STRESS KERJA PADA MITRA PENGGUNA JASA LAYANAN BALAI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA MEDAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, April 2021

Penulis,



INDRIA PRIMIATY DININGSIH

NPM : 1820030065

ABSTRAK

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA,
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI
OLEH STRESS KERJA PADA MITRA PENGGUNA JASA LAYANAN
BALAI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA MEDAN**

**INDRIA PRIMIATY DININGSIH
NPM : 1820030065**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja pada mitra pengguna jasa Balai K3 Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana variabel diukur dengan menggunakan skala likert. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang yang menjadi mitra pengguna jasa Balai K3 Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumen, kuesioner / angket dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan Structural Equational Modeling (SEM) menggunakan Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

(1) Program K3 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Program K3 berpengaruh negatif namun tidak signifikan, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta berpengaruh positif terhadap stress kerja, (3) Beban kerja yang dimediasi stress kerja berpengaruh signifikan, dan (4) Program K3 yang dimediasi stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Program K3, Beban Kerja , Kinerja Karyawan, Stress Kerja

ABSTRACT

INFLUENCE OF PROGRAM OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY, COST OF WORK ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES MEDIATED by STRESS AT WORK PARTNERS USER SERVICE CENTER FOR OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY OF MEDAN

INDRIA PRIMIATY DININGSIH
NPM : 1820030065

The purpose of this study was to determine the effect of the occupational health and safety (K3) program and workload on employee performance mediated by work stress on partner service users of Occupational Health and Safety Of Medan. The research method used is quantitative research, where variables are measured using a scale Likert. In this study, the sample size was 70 people who were partners of the Occupational Health and Safety Of Medan service users. The data collection techniques used in this research were document studies, questionnaires and interviews. The data analysis technique used Structural Equational Modeling (SEM) using Smart-PLS. The results showed that: (1) the K3 program has a negative and significant impact on employee performance, workload and work stress have a positive and significant effect on employee performance, (2) the K3 program has a negative but insignificant effect, and workload has a positive effect on work stress, (3) Workload mediated by job stress has a significant effect on work performance , and (4) K3 program that is mediated by work stress does not have a significant effect on employee performance.

Keywords: K3 Program, Workload, Employee Performance, Work Stress

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillahillobbil ‘alamin, puji dan syukur yang tak terhingga ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “**Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Medan**”. Tesis ini disusun didalam pemenuhan syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata Dua (S2) pada Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bimbingan, bantuan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Kedua orang tua, papa **Tukimin, SH** dan mama **SW. Ningsih** yang telah mendidik, memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan moril serta kepada adik saya yang memberikan semangat. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Suami, **Syaiful, S.Si, M.KM**, dan kedua anak saya yang selalu memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak **Dr. Syaiful Bahri, M.AP**, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dan selaku Dosen Penguji yang

sudah bersedia meluangkan waktu, dan memberikan bimbingan, serta arahan dalam penyelesaian tesis ini.

4. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P., M.Si.,MA., M.Psi., MH.**, selaku Ketua Program Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dan selaku Dosen Penguji yang sudah bersedia meluangkan waktu, dan memberikan bimbingan, serta arahan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Bapak **Zulaspan Tupti Pasaribu, SE.,M.Si.**, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen, Program Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu **Dr. Leylia Khairani, S.Pd., M.Si.**, selaku Dosen Pembimbing I yang sudah bersedia meluangkan waktu, pikiran dan memberikan bimbingan, serta arahan didalam penyelesaian tesis ini.
7. Bapak **Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.BA**, selaku Dosen Pembimbing II yang sudah bersedia meluangkan waktu, pikiran dan memberikan bimbingan, serta arahan didalam penyelesaian tesis ini.
8. Bapak **Prof. Dr. Khairil Ansari, M.Pd** selaku Dosen Penguji yang sudah bersedia meluangkan waktu, dan memberikan bimbingan, serta arahan dalam penyelesaian tesis ini.
9. Seluruh Dosen pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Seluruh Staf Biro Program

Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

10. Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Balai K3) Medan, yang telah banyak memberikan bantuan dan kesempatan kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.
11. Pengawas Ketenagakerjaan UPT wilayah I Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dan Perusahaan sebagai mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan, yang telah membantu saya selama mengadakan riset hingga terselesaikannya tesis ini.
12. Semua sahabat, dan teman – teman yang telah memberikan dukungan, bantuan dan semangatnya kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini (yang tidak bisa saya sebut satu persatu namanya).

Peneliti juga menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini dirasakan masih kurang sempurna, baik dari segi materi pembahasan maupun penulisannya. Oleh karena itu peneliti mengharapkan saran, ide maupun kritik dari para pembaca agar penyusunan tesis ini dapat menjadi lebih baik dan bermanfaat baik bagi penulis, pembaca, maupun bagi penelitian selanjutnya. Aamiin.

Medan, Maret 2021

Penulis

Indria Primiaty Diningsih
NPM. 1820030065

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

ABSTRAK	i
ABSTRACK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii

BAB. I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Pembatasan Masalah	12
1.4 Rumusan Masalah	13
1.5 Tujuan Penelitian	14
1.6 Manfaat Penelitian	15

BAB. II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.....	17
2.1.1. Kinerja Karyawan	17
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	18
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
2.1.1.3 Penilaian Kinerja.....	22
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	24
2.1.2. Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3).....	27
2.1.2.1 Pengertian K3	29
2.1.2.2 Poin – Poin Penting dalam K3.....	30

2.1.2.3 Tujuan K3	32
2.1.2.4 Indikator K3.....	33
2.1.2.5 Alat Pelindung Diri.....	34
2.1.3. Beban Kerja	37
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	38
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	40
2.1.3.3 Indikator Beban Kerja	44
2.1.4. Stress Kerja	45
2.1.4.1 Pengertian Stress.....	46
2.1.4.2 Faktor Penyebab terjadinya Stress & Stressor.....	47
2.1.4.3 Indikator Stress Kerja	51
2.1.4.4 Pencegahan & Pengendalian Stress di Tempat Kerja.....	51
2.2 Kerangka Konseptual	53
2.2.1 Pengaruh Program K3 terhadap Kinerja Karyawan	53
2.2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	55
2.2.3 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan	56
2.2.4 Pengaruh Program K3 terhadap Stress Kerja	57
2.2.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja.....	58
2.2.6 Pengaruh Program K3 terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi Oleh Stress Kerja	58
2.2.7 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi Oleh Stress Kerja	59
2.3 Hipotesis.....	61

BAB. III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	62
3.2 Tempat & Waktu Penelitian.....	63
3.2.1 Tempat Penelitian.....	63
3.2.2 Waktu Penelitian	63

3.3 Populasi & Sampel.....	64
3.3.1 Populasi Penelitian.....	64
3.3.2 Sampel Penelitian.....	65
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	66
3.4.1 Kinerja Karyawan	66
3.4.2 Program K3	67
3.4.3 Beban Kerja.....	67
3.4.4 Stress Kerja	68
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	68
3.5.1 Studi Dokument	69
3.5.2 Wawancara.....	69
3.5.3 Kuesioner	69
3.5.3.1 Uji Validitas	70
3.5.3.2 Uji Reabilitas.....	73
3.6 Teknik Analisis Data.....	76
3.6.1 Teknik Analisis Data Menggunakan	
<i>Partial Least Square (PLS)</i>	76
3.6.2 Analisis model pengukuran (<i>outer models</i>)	76
3.6.2.1 Validitas dan reliabilitas konstruk	
(<i>construct reliability and validity</i>)	77
3.6.2.2 Validitas diskriminan (<i>discriminant validity</i>)	77
3.6.3 Analisis Model Pengukuran (<i>Inner Models</i>).....	77
3.6.3.1 R-square	77
3.6.3.2 F-Square	78
3.6.4. <i>Mediation Effect</i>	79
3.6.4.1 <i>Direct effects</i>	79
3.6.4.2 <i>Indirect effect</i>	80
3.6.4.3 Total Effect.....	80

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Peneletian.....	81
4.1.1 Deskripsi Data.....	81
4.1.1.1 Deskripsi Identitas Responden.....	81
4.1.1.2 Data Kuesioner.....	84
4.1.1.3 Deskripsi Responden Penelitian.....	85

4.1.1.4 Deskripsi Variabel Program K3	87
4.1.1.5 Deskripsi Variabel Beban Kerja.....	88
4.1.1.6 Deskripsi Variabel Stress kerja	89
4.1.1.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	90
4.1.2 Hasil Ujian Pengamatan Analisis.....	91
4.1.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Models</i>)	91
4.1.2.2 Analisis Pengukuran (<i>Inner Models</i>)	94
1. Uji R Square.....	94
2. Uji F Square	96
4.1.3 Hasil Uji Hipotesis	97
4.1.3.1 <i>Mediation Effect</i>	97
1. <i>Direct Effec</i> (Pengaruh Langsung)	97
2. <i>Inderect Effet</i> (Pengaruh Tidak Langsung)	99
3. Total Effect.....	101
4.3. Pembahasan.....	103

BAB. V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	116
5.2 Implikasi.....	117
5.3 Saran.....	118

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Alat Pelindung Diri	36
Tabel 3.1 Jadwal dan Waktu Penelitian	64
Tabel 3.2. Populasi Penelitian.....	65
Tabel 3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 3.4 Indikator K3	67
Tabel 3.5 Indikator Beban Kerja.....	68
Tabel 3.6 Indikator Stress Kerja.....	68
Tabel 3.7 Instrumen Skala Likert.....	70
Tabel 3.8 Hasil Uji Validditas.....	72
Tabel 3.9 Hasil Uji Realibilitas Program K3	74
Tabel 3.10 Hasil Uji Realibilitas Beban Kerja.....	75
Tabel 3.11 Hasil Uji Realibilitas Stress Kerja	75
Tabel 3.12 Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan.....	76
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Mitra Jasa Layanan Balai K3 Medan PT. ABDI BUDI MULIA.....	82
Tabel 4.2 Jumlah Karyawan Mitra Jasa Layanan Balai K3 Medan PT. MAJU INDORAYA	83
Tabel 4.3 Jumlah Karyawan Mitra Jasa Layanan Balai K3 Medan PT. SERDANG TENGAH	83
Tabel 4.4 Jumlah Karyawan Mitra Jasa Layanan Balai K3 Medan Angliss Bakehouse Cab. Krakatau	84
Tabel 4.5 Pembagian Kuesioner	84
Tabel 4.6 Kuesioner Kembali	85
Tabel 4.7 Karakteristik Responden.....	85
Tabel 4.8 Kuesioner Program K3	87
Tabel 4.9 Kuesioner Beban Kerja.....	88

Tabel 4.10 Kuesioner Stress Kerja.....	89
Tabel 4.11 Kuesioner Kinerja Karyawan.....	90
Tabel 4.12 <i>Outer Loadings (Measurement Model)</i>	91
Tabel 4.13 <i>Composite Reliability</i>	93
Tabel 4.10 Kuesioner Stress Kerja.....	89
Tabel 4.11 Kuesioner Kinerja Karyawan.....	90
Tabel 4.12 <i>Outer Loadings (Measurement Model)</i>	91
Tabel 4.13 <i>Composite Reliability</i>	93
Table 4.14 <i>Average Variance Extracted</i>	93
Tabel 4.15 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	94
Tabel 4.16 Pedoman Interval Koefisien.....	95
Tabel 4.17 Nilai <i>R Square</i>	95
Tabel 4.18 <i>F Square</i>	96
Tabel 4.19 <i>Direct effects T-Statistics dan P-Values</i>	97
Tabel 4.20 <i>Result For Sobel Test</i>	100
Tabel 4.21 <i>Total Effect</i>	101
Tabel 4.22 Pembahasan Direct Effect, Indirect Effect & Total Effect.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Program K3 Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
Gambar 2.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	56
Gambar 2.3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
Gambar 2.4. Pengaruh Program K3 Terhadap Stress Kerja.....	58
Gambar 2.5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja	58
Gambar 2.6. Pengaruh Program K3 Dimediasi Oleh Stress Kerja Terhadap Tenaga Kerja	59
Gambar 2.7. Pengaruh Beban Kerja Dimediasi Oleh Stress Kerja Terhadap Tenaga Kerja.....	60
Gambar 2.8. Pengaruh Program K3 Dimediasi Oleh Stress Kerja Terhadap Tenaga Kerja.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan seharusnya dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya secara professional sehingga dapat terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut yang merupakan kunci utama perusahaan supaya dapat berkembang secara produktif dan wajar. (Mangkunegara, A. 2010)

Karyawan sebagai salah satu bagian dari asset perusahaan yang sangat penting didalam memberikan kontribusinya ke perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik dan juga mampu berkompetisi. Hasil kerja karyawan dapat dipantau dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sebagai salah satu indikator keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan sebagai penentu didalam kemajuan perusahaan. Dan kinerja juga merupakan sesuatu yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.(Pasaribu, H, K, & Fachrezi 2020)

(Hasibuan, Malayu 2012) mengutarakan bahwa kinerja adalah sebagai *outcome* dari karyawan yang didasarkan pada proses, hasil, dan sikap kerja karyawan didalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Suparyadi 2015), kadang – kadang tidak disadari bahwa unsur manusia dalam sebuah organisasi itu bernilai sangat tinggi karena memiliki peran yang sentral dalam setiap gerak langkah organisasi. Merupakan sumber daya organisasi yang “pengadaannya” memerlukan biaya yang sangat mahal, seperti untuk perekrutan, seleksi dan pengujian, pelatihan dan pengembangan. Oleh karena itu, sebagian ahli manajemen sumber daya manusia menyebut unsur manusia pada sebuah organisasi sebagai modal atau *human capital*. Ketidaksadaran atas begitu krusial dan berharganya unsur manusia dalam organisasi.

Dalam mewujudkan karyawan dengan kinerja yang baik, banyak faktor yang perlu diperhatikan. Adapun faktor – faktor tersebut yakni keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja serta stress kerja. Salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan adalah program keselamatan dan kesehatan kerja (atau yang disingkat dengan K3).

Data yang diperoleh dari UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Tahun 2020 bahwa kasus kecelakaan kerja di kota Medan telah terjadi sebanyak 16 kasus dengan jumlah korban kecelakaan kerja sebanyak 29 orang.

Menurut Menteri Ketenagakerjaan R.I., Ida Fauziah, SHI yang disampaikan dalam Upacara Bulan K3 Nasional Tahun 2021 di Sabang bahwa angka kecelakaan kerja di tahun 2020 meningkat bila dibandingkan pada Tahun 2019. Mengacu pada data yang diperoleh dan tercatat di BPJS Ketenagakerjaan, pada tahun 2019 terdapat 114 ribu kasus kecelakaan kerja

sedangkan pada rentang waktu Januari hingga Oktober 2020 terdapat 177 ribu kasus kecelakaan kerja yang tercatat oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan data yang disebutkan diatas, faktor perlindungan dan keamanan karyawan didalam bekerja adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki perasaan aman dan nyaman karena perusahaan memberikan perlindungan yang baik, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan dapat bekerja secara prima. (Mangkunegara, A. 2010)

Keselamatan dan kesehatan kerja yang saat ini lebih dikenal dengan sebutan K3, dewasa ini penerapannya telah menyebar secara luas di hampir setiap sektor industri. Dengan adanya kemajuan perkembangan industrialisasi, mekanisasi, modernisasi dan elektrifikasi, maka secara tidak langsung terjadi peningkatan intensitas kerja operasional. (Tarwaka 2014)

Salah satu akibat dari perkembangan yang tersebut diatas, dan dampak yang akan muncul adalah kurangnya pengetahuan mengenai sumber bahaya sebagai bagian dari penyebab terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (sering disebut dengan PAK), yang juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara menyeluruh.

Selain adanya rasa khawatir tentang perkembangan industrialisasi, modernisasi, mekanisasi, dan elektrifikasi yang terjadi. Kekhawatiran yang terjadi saat ini yaitu dengan meningkat dan meluasnya penularan Covid-19 di beberapa bagian dunia. Pada bulan Januari 2020, Organisasi Kesehatan

Dunia (yang lebih dikenal dengan WHO) mengatakan bahwa wabah penyakit virus corona baru yang telah terjadi di Provinsi Hubei, Cina sebagai Darurat Kesehatan Masyarakat sebagai suatu Keprihatinan Internasional. Dua bulan kemudian, pada tanggal 11 Maret 2020, wabah virus Corona (Covid-19) dinyatakan sebagai Pandemi oleh Organisasi Kesehatan Dunia/WHO. (International Labour Organization 2020a)

Pemerintah, pengusaha, pekerja dan organisasi – organisasi secara bersama – sama menghadapi sebuah tantangan besar dalam upaya memerangi dan mencegah pandemi Covid-19 serta melindungi keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Pandemi Covid-19 adalah sebagai darurat kesehatan yang bersifat langsung. Tempat kerja merupakan sarana yang paling efektif dimana pengusaha dan pekerja secara bersama – sama memberikan penyebaran informasi dan melakukan serangkaian sosialisasi terkait keselamatann dan kesehatan kerja (K3), termasuk langkah – langkah didalam pencegahan, penanganan dan perlindungan untuk mengurangi penyebaran penyakit menular. (International Labour Organization 2020b)

Dengan adanya pandemi Covid-19 ini, perusahaan dituntut untuk memikirkan bagaimana caranya supaya karyawan tetap dapat bekerja dan memiliki kinerja yang baik tanpa mengabaikan atau tidak mempedulikan keselamatan dan kesehatan karyawannya.

Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Medan (atau dikenal dengan Balai K3 Medan) selaku Unit Pelayanan Tugas Pusat (UPTP)

dibawah Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang memiliki tugas pokok dan fungsi (yang selanjutnya disingkat dengan Tupoksi) untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan juga melakukan pembinaan dalam meningkatkan program K3 di perusahaan dengan wilayah kerja se-Sumatera kecuali Lampung.

Selama masa Pandemi Covid-19 ini, Balai K3 Medan juga turut berperan serta melakukan kegiatan K3 yang mendukung program pemerintah dalam penanganan Covid-19. Kegiatan yang dilakukan oleh Balai K3 Medan meliputi pembagian spanduk, banner, poster K3 mengenai pencegahan Covid-19 dan melakukan penilaian resiko dan psikologi kerja terhadap perusahaan berbasis Wajib Lapori Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Online. Semua kegiatan yang dilakukan ini bertujuan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja pada umumnya dan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan pada khususnya. Sehingga tenaga kerja merasa terlindungi keselamatan dan kesehatannya meskipun tetap bekerja dimasa Pandemi Covid-19 ini.

(Parashakti 2020) menguraikan bahwa jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sangat diharapkan dengan penerapan sistem K3 yang baik maka pekerja dapat merasakan aman serta terjaga kesehatannya sehingga mampu memberikan kinerja yang prima.

(Sunariyanto 2014) juga memberikan kesimpulan dalam penelitiannya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja

karyawan memberikan pengaruh yang signifikan positif. Program K3 yang telah dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan sangat membantu didalam peningkatan kinerja karyawan.

Selain keselamatan dan kesehatan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja karyawan biasanya telah ditentukan dalam bentuk prosedur atau standar kerja operasional (SOP) perusahaan menurut jenis pekerjaannya.

Beban kerja sebagai suatu beban aktivitas mental, fisik, sosial yang diterima oleh seseorang yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan, atau sesuai dengan kemampuan fisiknya, maupun keterbatasan pekerja yang menerima beban tersebut. (Wahdaniah 2018)

Mengingat bahwa kerja manusia bersifat mental dan juga fisik, serta masing – masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda – beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, kebosanan serta rasa jenuh (understress). Pada umumnya, jumlah pembebanan kerja yang optimal akan dapat dicapai, apabila tidak ada tekanan dan ketegangan yang berlebihan baik secara fisik maupun secara mental. (Tarwaka 2013)

Mengutip dari Permendagri No. 12/2008, yang menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus diterima oleh suatu jabatan didalam sebuah unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Apabila kemampuan pegawai lebih tinggi

daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan/jenuh terhadap tuntutan pekerjaan tersebut. Dan sebaliknya, apabila kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Oleh karena itu, yang sangat penting untuk menjadi perhatian oleh perusahaan untuk mempengaruhi kinerja karyawannya adalah adanya pembagian beban kerja yang tepat dan juga sesuai dengan kemampuan karyawan (Chandra, Rini 2017)

(Lukito 2018) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. (Fransiska 2020a) juga memberikan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Beban kerja sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dihasilkannya. Oleh karenanya, seorang pegawai harus mampu bekerja dibawah tekanan agar dapat menyelesaikan tugas – tugas pekerjaannya atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan (Parashakti 2020) didalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan pemberian tugas oleh perusahaan kepada karyawan terlalu berat sehingga karyawan merasa bertambah bebannya. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan pemakaian energi yang lebih besar dan terjadi overstress, sebaliknya apabila tingkat pembebanan terlalu rendah dapat menyebabkan munculnya kebosanan dan kejenuhan atau understress. Oleh sebab itu perlu diusahakan tingkat pembebanan yang optimal yang ada diantara kedua batas

yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lainnya.

Masalah stress kerja yang terjadi dalam organisasi menjadi gejala yang penting untuk diamati semenjak mulai munculnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan. Pimpinan dapat selalu memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawan yang kemudian membuat karyawan menjadi stress dalam bekerja yang dapat berdampak terhadap memburuknya kinerja karyawan. (Fauzi 2018a)

Pada dasarnya berbagai macam sumber stress dapat dikelompokkan yaitu yang berasal dari dalam pekerjaan maupun yang berasal dari luar pekerjaan seseorang itu sendiri. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan pun dapat berbagai macam seperti adanya desakan waktu, iklim kerja yang dapat memunculkan rasa tidak aman, kurangnya informasi yang berasal dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, penyeliaan/supervisi yang kurang baik, beban pekerjaan/tugas yang terlalu berat, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peran karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, prestasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik/perselisihan antara atau dengan pihak didalam maupun di luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut pada karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi

yang pada umumnya menimbulkan rasa ketidakpastian. (Siagian, Sondang 2012)

(Wibowo 2019) menyatakan bahwa banyak orang yang berpikir bahwa stress adalah sangat sederhana. Pada kenyataannya stress adalah sangat kompleks dan sering disalah mengerti. Sedangkan menurut pendapat (Colquitt, Jason, A. 2011) stress dapat berdampak pada kinerja dan komitmen.

(Lukito 2018) didalam penelitiannya menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Hariana 2018) pada penelitiannya menarik kesimpulan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja muncul sebagai akibat beban kerja yang diterima oleh karyawan cukup banyak/besar. Sedangkan menurut (Sunariyanto 2014), stress kerja terhadap kinerja karyawan tidak mempunyai pengaruh. Karyawan memang mengalami stres kerja yang disebabkan karena keadaan pekerjaan yang ada tetapi hal tersebut tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja dikarenakan perusahaan memberikan reward/penghargaan kepada karyawan berupa kompensasi maupun bonus yang mempunyai kinerja yang bagus.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada perusahaan yang menjadi mitra layanan pengguna Balai K3 Medan ditemukan adanya keluhan beberapa karyawan terkait program K3 yaitu kurangnya perhatian manajemen perusahaan terhadap pelaksanaan program K3, dengan tidak dilakukannya pemeriksaan kesehatan sebelum kerja dan pemeriksaan

kesehatan berkala terhadap karyawan, kurangnya pembinaan atas penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja, kurangnya pembinaan terhadap tenaga kerja yang mempunyai keahlian khusus, kurangnya pelatihan tentang pertolongan pertama pada kecelakaan meskipun perusahaan sudah menyediakan asuransi kesehatan bagi karyawan, adanya dokter jaga di lokasi proyek, dan adanya klinik berobat bagi karyawan.

Mengingat pentingnya pelaksanaan program K3 yang menjadi salah satu hak asasi dan salah satu upaya didalam peningkatan kinerja karyawan diperusahaan itu sendiri. Sehingga sangat diperlukan perhatian yang lebih serius bagi perusahaan agar karyawan yang bekerja merasa terlindungi keselamatan dan kesehatannya, jika karyawan merasa terlindungi maka karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Keluhan lainnya yang diperoleh dari beberapa karyawan yaitu pada umumnya perusahaan menuntut karyawan untuk dapat bekerja dalam waktu kerja yang singkat dengan pekerjaan yang tidak sesuai yang diberikan oleh atasannya. Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat memberikan dampak yang tidak baik bagi karyawan pada umumnya, yang kemudian dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental serta dapat menimbulkan reaksi – reaksi emosional seperti gangguan pencernaan, sakit kepala, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang dapat menimbulkan kebosanan/kejenuhan. Rasa bosan/jenuh dalam kerja yang muncul ataupun pekerjaan yang terlalu sedikit

mengakibatkan kurangnya perhatian dan konsentrasi pada pekerjaan, sehingga kinerja karyawan menurun.

Semakin besar beban kerja maka semakin meningkat juga stress kerja yang dirasakan oleh karyawan. Beberapa karyawan juga mengeluhkan mengalami stres dan perasaan tertekan yang dikarenakan beban kerja yang terlalu besar, adanya target yang harus dicapai dalam waktu yang singkat dalam melakukan pekerjaannya, pekerjaan yang tumpang tindih, dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan posisi/jabatan karyawan tersebut. Jika hal ini terus - menerus terjadi, maka kinerja karyawan dapat menurun. Perusahaan juga dapat merasakan kekhawatiran dikarenakan kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan mengalami peningkatan tetapi yang terjadi sebaliknya yaitu cenderung menurun.

Berdasarkan fenomena tersebut dan beberapa kesimpulan dari penelitian sebelumnya, peneliti berpandangan bahwa perlu dilakukan sebuah penelitian untuk mengetahui pengaruh program K3, beban kerja yang dimediasi oleh stress kerja pada perusahaan yang menjadi mitra layanan pengujian Balai K3 Medan dimasa pandemi Covid-19 ini agar dapat diketahui bagaimana kinerjanya. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan memilih judul penelitian “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Medan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan diatas, identifikasi terhadap masalah yang muncul antara lain :

1. Kinerja karyawan yang dirasakan menurun sebagai dampak tidak langsung dari kurangnya kesadaran dari karyawan dan perusahaan dalam menerapkan program K3 dan perlindungan terhadap karyawan, evaluasi beban kerja dan penilaian stress kerja terhadap karyawan
2. Perusahaan kurang memahami dan mengawasi tentang program K3 sehingga penerapan K3 dan perlindungan terhadap karyawan dirasakan kurang efektif, terutama dirasakan selama masa pandemi Covid-19 ini.
3. Karyawan kurang menerapkan dan membudayakan K3 di tempat kerja walaupun perusahaan sudah menerapkan program K3, terlebih dengan adanya pandemi Covid-19. Sehingga bagi beberapa karyawan, aturan K3 dan protokol kesehatan yang dibuat oleh perusahaan selama masa Covid-19 menjadikan karyawan kurang bebas untuk beraktifitas.
4. Beban kerja yang berlebihan yang di berikan pimpinan kepada karyawan dan perusahaan tidak melakukan evaluasi terhadap beban kerja karyawan secara berkala.
5. Terjadinya penambahan tingkat stress kerja karyawan di perusahaan dikarenakan perusahaan tidak melakukan evaluasi terhadap beban kerja karyawan secara berkala.

1.3 Pembatasan Masalah

Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Medan (Balai K3 Medan) selaku Unit Pelayanan Tugas Pusat (UPTP) dibawah Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang mempunyai tugas pokok dan fungsi (yang selanjutnya disingkat dengan Tupoksi) untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan juga melakukan pembinaan dalam meningkatkan program K3 di perusahaan, dengan wilayah kerja se-Sumatera kecuali Lampung.

Dengan wilayah kerja yang sangat luas yaitu se-Sumatera kecuali Lampung menyebabkan jumlah perusahaan yang menjadi mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan sangat banyak sehingga peneliti membatasi perusahaan yang akan dijadikan sebagai sampel yaitu hanya pada 5 (lima) perusahaan yang berada di kota Medan dan yang memiliki jumlah karyawan sedikit. Hal ini bertujuan agar penelitian dapat dilaksanakan secara mendalam dan untuk memastikan keaslian data serta objek penelitiannya.

Penulis menyadari banyaknya variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan maka pada penelitian ini, penulis hanya melakukan pembahasan tentang kinerja karyawan, yang meliputi aspek program K3, beban kerja dan juga membatasi variabel stress kerja sebagai variabel mediating.

1.4. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan
3. Apakah ada pengaruh program K3 terhadap stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan
4. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan
5. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan
6. Apakah ada pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan
7. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan

3. Untuk mengetahui pengaruh program K3 terhadap stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan
5. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan
6. Untuk mengetahui pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan
7. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan

1.6. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Manfaat Teoritis yaitu sebagai referensi bagi pengembangan teori dan penelitian selanjutnya tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja kerja karyawan, beban kerja sebagai akibat adanya tuntutan pada pekerjaan yang berlebih sementara kapasitas yang dimiliki individu terbatas.
2. Manfaat Praktis yaitu sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan pada organisasi khususnya bagian personalia/HRD/HSE dalam mengenal kondisi kelelahan fisik, mental dan emosi karyawan

yang bila berlangsung lama dapat berpotensi pada stress kerja, sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program K3 di perusahaan, terutama selama masa pandemi Covid-19. Bagi Balai K3 Medan sebagai bahan dalam melakukan evaluasi terhadap perlindungan tenaga kerja dan melakukan pembinaan dalam meningkatkan program K3 bagi tenaga kerja/karyawan di perusahaan, terutama selama masa pandemi Covid-19. Sedangkan bagi Universitas, dapat digunakan sebagai program – program kegiatan yang berkaitan dengan program K3 dan sebagai bahan pengabdian bagi masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagai salah satu masalah yang utama dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan tercapai tujuannya atau tidak, sangat bergantung kepada tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Karyawanlah yang kemudian akan menentukan apakah sumber daya organisasi yang lain, seperti mesin, gedung – gedung, peralatan kerja, uang, bahan baku, dan lain sebagainya dapat memberikan kontribusi optimum atau tidak terhadap usaha tercapainya tujuan organisasi. Startegi apapun yang akan dipilih dan dilakukan oleh organisasi dalam menjalankan bisnisnya, terutama jika startegi yang dipilih adalah deferensiasi atau bisnis bidang jasa, maka unsur karyawan yang memiliki posisi utama, karyawan menjadi penentu keberhasilan bisnis yang dijalankan oleh perusahaan/organisasi. (Suparyadi 2015)

Didalam kerangka suatu organisasi, kinerja adalah perbandingan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dengan kriteria yang telah ditetapkan, kinerja perorangan akan memberikan andil terhadap kinerja kelompok dan akhirnya kinerja organisasi. (Prasadja 2018)

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut pernyataan (Schermerhorn, Jhon 2010), *Job performance is “measured as the quantity and quality of task accomplished by an individual or grup”*. Kinerja adalah sebagai jumlah, ukuran, dan kualitas/mutu tugas yang dicapai oleh perseorangan ataupun kelompok. Dalam melakukan pekerjaan yang dilaksanakan oleh perorangan maupun kelompok sangat diharapkan hasil kerja yang dapat terukur secara jelas, seberapa sering pekerjaan itu dilakukan, baik maupun buruk hasil dari suatu pekerjaan akan disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan.

(Gibson, James, L 2012b) memberikan uraian bahwa *Job performance is “the outcomes or jobs that relate to the purpose of the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness”*. Kinerja pegawai adalah sebagai unjuk kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempunyai kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya didalam suatu organisasi sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara efektif dan juga efisien.

(Wibowo 2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan penerapan/pelaksanaan dari rencana yang telah disusun, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana cara organisasi dalam menghargai dan memperlakukan sumber daya

manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kinerja.

Menurut (Noor 2013) yang berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu keadaan yang harus diketahui dan informasinya diberikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban oleh organisasi/perusahaan, serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai suatu hasil bekerja baik secara mutu maupun jumlah yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu periode, biasanya dalam 1 (satu) tahun.

2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

(Wibowo 2010) menyebutkan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Faktor yang mempengaruhi individu, antara lain terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis.
2. Faktor organisasi, antara lain terdiri dari kepemimpinan, kekuasaan, struktur organisasi, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir.
3. Faktor dari variabel psikologi yang antara lain terdiri dari motivasi, kepuasan kerja persepsi, sikap, kepribadian, dan stres kerja.

Menurut (Rukajat 2018) ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan kepribadian dan minat kerja. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, sedangkan kepribadian adalah serangkaian ciri yang sangat relatif dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan, sedangkan minat itu sendiri merupakan sikap.
2. Tingkat motivasi kerja. Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku, dipengaruhi oleh faktor individu seperti keamanan, perangai, kepribadian, minat, dan proses peranan. Faktor organisasi juga turut serta mendorong motivasi pekerja misalnya, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, sistem imbalan, dan lain – lain.
3. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja yang merupakan batas pengertian dan penerimaan seseorang individu atas beban tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut (Simanjuntak 2015) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh beberapa macam faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yang antara lain :

1. Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan individu dalam melaksanakan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dua golongan yaitu:

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.
 - b. Motivasi dan etos kerja.
2. Dukungan Organisasi. Kinerja setiap orang juga sangat bergantung dari lingkungan organisasi dalam bentuk penyediaan sarana dan prasarana kerja, pengorganisasian, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian mempunyai maksud untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.
3. Motivasi dan etos kerja sangat penting didalam mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja juga dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melaksanakan pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya jika seseorang yang melaksanakan pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.
4. Dukungan Manajemen. Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan

industrial yang aman, nyaman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain:

- a. Melakukan identifikasi dan memanfaatkan secara optimal kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja.
- b. Membuka kesempatan yang seluas – luasnya kepada para pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang akan diprogramkan oleh organisasi/perusahaan.
- c. Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya.

2.1.1.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kerja merupakan penentuan yang dilakukan secara periodik terkait efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan personalnya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk melakukan evaluasi kinerja kerja relatif pada karyawan saat ini dan /atau di masa lalu terhadap standar kinerjanya. (Prasadjia 2018)

Penilaian terhadap kinerja karyawan mencakup berbagai macam aspek teknis yang perlu dimengerti dan diapahami oleh seluruh manajer dan karyawan, dan penilaian kerja bukan merupakan sarana untuk menjalin hubungan kedekatan demi memperoleh keuntungan pribadi maupun sebaliknya, yaitu menjadi sarana untuk memperlakukan seseorang secara tidak adil, menghakimi, atau menjatuhkan karir karyawan. Penilaian kinerja seharusnya dapat menghasilkan potret apa adanya mengenai kinerja karyawan, yang dapat memberikan penjelasan secara utuh baik dari sisi positif maupun sisi negatif atas kinerja karyawan, berikut faktor – faktor yang mempengaruhinya. (Suparyadi 2015)

Penilaian kinerja karyawan seharusnya dapat merekam seluruh perilaku kerja karyawan, baik yang berbentuk berbagai aktivitas fisik maupun non fisik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai hasil tertentu. Aktivitas fisik dalam melakukan pekerjaan merupakan serangkaian tindakan yang harus dilakukan sesuai dengan apa yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, seperti penerapan prosedur pelaksanaan pekerjaan, menggunakan peralatan kerja, koordinasi dan kerja sama dengan rekan kerja, dan lain – lain. Sedangkan yang bersifat non fisik adalah seluruh aktivitas mental yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti memahami kompleksitas pekerjaan, memecahkan masalah, mengembangkan kreativitas, rasa

tanggung jawab, dan lain – lain. Semua aktivitas, baik yang bersifat fisik ataupun non fisik, pada akhirnya bermuara pada hasil pekerjaan karyawan, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, seperti banyaknya barang yang dihasilkan, kualitas/mutu barang yang dihasilkan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas hubungan dengan rekan kerja, dan tingkat keluhan tentang hasil pekerjaan. (Suparyadi 2015)

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Menurut (Kasmir 2016b) beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni : “kualitas/mutu, kuantitas/jumlah, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang dapat menjadi patokan dalam mengukur kinerja”.

Penjelasan dari masing-masing dimensi di atas adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu). Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, dan sebaliknya apabila kualitas pekerjaan yang di hasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas (jumlah). Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain, kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.
3. Waktu (jangka waktu). Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, dan sebaliknya.
4. Pengawasan. Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.
5. Penekanan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan atau instansi sudah di anggarkan sebelum kegiatan di

jalankan. Artinya, dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

6. Hubungan antar rekan kerja. Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar rekan kerja dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan dengan karyawan yang lain. Hubungan antar individu dapat menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan kegiatan pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang di hasilkan seorang karyawan.

Sedangkan pendapat (Mangkunegara 2013), bahwa indikator kinerja meliputi :

1. Kualitas kerja seperti ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja seperti output, dan seberapa cepat bisa menyelesaikan kerjaan extra.

3. Sikap seperti sikap terhadap perusahaan, sikap terhadap pegawai lain dan pekerjaan, dan kerja sama.
4. Dapat atau tidaknya diandalkan seperti mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan.

2.1.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Penggunaan teknologi maju sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia secara luas, namun tanpa disertai dengan pengendalian yang tepat dapat merugikan manusia itu sendiri. Penggunaan teknologi maju tidak dapat dihindarkan, terutama pada era industrialisasi yang ditandai dengan adanya proses elektrifikasi, mekanisasi, dan modernisasi serta transformasi globalisasi. Dalam keadaan yang demikian penggunaan mesin – mesin, pesawat, instalasi dan bahan – bahan berbahaya akan terus meningkat sesuai dengan kebutuhan industrialisasi. Hal tersebut disamping memberikan kemudahan bagi suatu proses produksi, tentunya dampak negatif yang tidak dapat dihindari adalah bertambahnya jumlah dan ragam sumber bahaya bagi pengguna teknologi itu sendiri. (Tarwaka 2014)

Kondisi lain adalah masih kurangnya kesadaran dari sebagian besar masyarakat perusahaan/industri, baik pengusaha maupun tenaga kerja akan arti pentingnya K3 merupakan hambatan dan tantangan yang sering dihadapi. Agar masalah K3 dapat dilaksanakan dengan baik diperlukan pembinaan dan pengawasan secara menyeluruh dan berkesinambungan. Oleh sebab itu, K3

yang merupakan salah satu bagian dari upaya perlindungan terhadap tenaga kerja perlu dikembangkan dan ditingkatkan pada setiap tingkatan proses kerja. Hal tersebut dimaksudkan untuk pemenuhan terhadap tercapainya tujuan penerapan dan pelaksanaan K3 di tempat kerja seperti yang diamanatkan oleh Undang - undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dimana :

1. Setiap tenaga kerja dan setiap orang lain yang berada di tempat kerja harus selalu mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatannya.
2. Setiap proses produksi dapat berjalan secara lancar tanpa hambatan.
3. Setiap sumber produksi dapat dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Tujuan yang tersebut diatas baru dapat tercapai antara lain apabila kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan, pencemaran lingkungan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan dikendalikan hingga batas yang tidak membahayakan. Oleh karena itu setiap usaha K3 tidak lain adalah pencegahan dan penanggulangan kecelakaan di tempat kerja. (Tarwaka 2014)

Apabila terjadi kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada karyawan, sesungguhnya yang rugi bukan hanya karyawan itu sendiri dan keluarganya, tetapi juga perusahaan yang akan sangat merugi.. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk pengobatan atau memberikan santunan, dimana biaya ini tidak perlu dikeluarkan jika tidak terjadi kecelakaan kerja atau gangguan kesehatan pada karyawannya. Selain itu jika kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada karyawan itu berakibat pada meninggalnya

karyawan atau karyawan tersebut tidak mampu bekerja seperti semula lagi, maka kerugian perusahaan akan menjadi besar karena karyawan itu merupakan investasi paling mahal dan sangat penting. (Prasadja 2018)

2.1.2.1. Pengertian K3

Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, keselamatan kerja adalah salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun didunia ini yang mengharapkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan. (Sukrispiyanto 2019)

(Mathias, Robert, L. 2000) menyebutkan bahwa keselamatan mengacu pada perlindungan fisik pada karyawan yang ada dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Karena keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah merupakan bagian dari program manajemen sumber daya manusia, maka keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai kegiatan yang memberikan jaminan terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan, pelatihan, pengarahan, dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana tempat bekerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara filosofi dapat didefinisikan sebagai upaya dan pemikiran untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohaniah diri manusia pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya beserta hasil karyanya dalam rangka menuju masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera. Sedangkan secara keilmuan, K3 diartikan sebagai ilmu dan penerapannya secara teknis dan teknologi untuk melakukan pencegahan terhadap munculnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Dari sudut pandang ilmu hukum, K3 dapat didefinisikan sebagai suatu upaya perlindungan agar setiap tenaga kerja dan orang lain yang memasuki tempat kerja selalu dalam keadaan yang sehat dan selamat serta sumber – sumber proses produksi dapat dijalankan secara aman, efisien dan produktif. (Tarwaka 2014)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa K3 adalah suatu kegiatan yang memberikan jaminan untuk terciptanya kondisi kerja yang aman, sehat dan selamat serta terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

2.1.2.2. Poin - poin Penting Dalam K3

Keselamatan kerja adalah unsur perlindungan terhadap tenaga kerja dan asset perusahaan, dalam hal ini pengendalian secara teknis dan teknologi terhadap potensi bahaya terjadinya kecelakaan kerja adalah hal

yang utama dalam usaha untuk pencegahan kecelakaan kerja dan peningkatan kinerja K3 di perusahaan.(Tarwaka 2014)

Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi atau keadaan dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga karyawan tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan. (Suparyadi 2015)

Kecelakaan kerja adalah suatu kerugian dan kerusakan yang selalu mengancam jiwa dan harta benda baik terhadap tenaga kerja, keluarganya maupun pengusaha. Maka upaya pencegahan kecelakaan merupakan sesuatu yang tidak bisa ditawar – tawar dalam upaya memberikan perlindungan kepada seluruh aset perusahaan. (Tarwaka 2014)

Kesehatan kerja bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja, sehingga tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan dapat merasakan dan menikmati hasil dari pembangunan. Upaya pelayanan kesehatan kerja dalam suatu bidang usaha memegang peranan yang sangat penting karena menyangkut sumber daya manusia, produktivitas perusahaan dan kesejahteraan.(Tarwaka 2014)

Kesehatan kerja memiliki 3 (tiga) komponen yang utama, yaitu beban kerja, kapasitas kerja, dan lingkungan kerja. Hubungan interaktif dan serasi antara ketiga komponen ini dapat menghasilkan kesehatan kerja yang baik dan optimal. (Suparyadi 2015)

Upaya – upaya yang dapat digunakan dalam rangka merencanakan dan melaksanakan pengendalian bahaya yang ada, sebagai salah satu cara pencegahan penyakit akibat kerja adalah pengenalan faktor dan potensi bahaya yang merupakan langkah pertama, yang kemudian dilakukan evaluasi terhadap faktor dan potensi bahaya yang ada pada semua tempat kerja, karena tidak ada tempat kerja yang bebas dari faktor dan potensi bahaya. (Tarwaka 2014)

2.1.2.3. Tujuan K3

Menurut (Kasmir 2016a) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Membuat karyawan merasa aman.
2. Agar karyawan berhati – hati dalam bekerja.
3. Mempelancar proses kerja.
4. Tidak mengganggu proses kerja.
5. Menghindari kecelakaan.
6. Mematuhi aturan dan rambu –rambu kerja.
7. Menekan biaya.
8. Menghindari tuntutan pihak – pihak tertentu.

Sedangkan menurut (Mangkunegara 2011) bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.

2. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
3. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
4. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja atau kondisi kerja.
5. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
6. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.2.4. Indikator K3

(Budiono 2003) mengemukakan indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), meliputi :

1. Faktor manusia / pribadi meliputi, kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikologi, kurangnya pengetahuan dan keterampilan/ keahlian, dan stress serta motivasi yang tidak cukup.
2. Faktor kerja / lingkungan meliputi, tidak cukup kepemimpinan dan pengawasan, rekayasa, pembelian/ pengadaan barang, perawatan, standar-standar kerja dan penyalahgunaan.

(Anoraga 2005) mengemukakan aspek – aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi :

1. Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Dalam hal ini lingkungan kerja berupa kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan dan situasinya.
2. Cara melakukan pekerjaan. Setiap bagian – bagian produksi mempunyai cara – cara melakukan pekerjaan yang berbeda – beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara – cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua kegiatan pekerjaan, misalnya menggunakan peralatan yang sudah tersedia dan pelindung diri secara tepat dan mematuhi peraturan penggunaan peralatan tersebut dan memahami cara mengoperasikan mesin.
3. Alat kerja dan bahan adalah suatu hal yang mendasar dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam melakukan produksi barang, alat-alat kerja sangatlah vital yang digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang.

2.1.2.5 Alat Pelindung Diri (APD)

Dikutip pada buku (DR. Suma'mur P.K. 2020) bahwa perlindungan keselamatan pekerja dilakukan melalui upaya teknis pengamanan tempat, mesin, peralatan dan lingkungan kerja wajib diutamakan. Namun kadang-kadang resiko terjadinya kecelakaan masih belum sepenuhnya dapat dikendalikan, sehingga perlu digunakan alat pelindung diri (alat proteksi diri). Jadi penggunaan APD adalah pilihan

terakhir yaitu kelengkapan dari segenap upaya teknis pencegahan kecelakaan APD dan harus memenuhi persyaratan antara lain :

1. Enak (nyaman) dipakai
2. Tidak mengganggu pelaksanaan pekerjaan, dan
3. Memberikan perlindungan efektif terhadap macam bahaya yang di hadapi

Pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/Men/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri pada pasal 1 menjelaskan pengertian dan fungsi dari pada APD yaitu Alat Pelindung Diri atau disingkat APD adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja. Dan pada pasal 3, mengenai alat APD yang dimaksud berupa :

1. Pelindung Kepala
2. Pelindung Mata dan muka
3. Pelindung telinga
4. Pelindung pernafasan beserta perlengkapannya
5. Pelindung tangan dan pelindung kaki

Pakaian kerja harus dianggap sebagai suatu alat perlindungan terhadap bahaya kecelakaan. Baik pakaian pekerja bagi pria maupun wanita dengan beberapa titik alat proteksi yang meliputi beberapa titik

bagian tubuh seperti yang diuraikan diatas dari bagian kepala sampai dengan kaki. Adapun alat proteksi diri ini sebagai berikut :

Tabel 2.1 Alat Pelindung Diri

1. Kepala	Topi dari berbagai jenis yaitu topi pengaman (<i>safety helmet</i>), topi atau tudung kepala, pengikat rambut, penutup rambut, dan tutup kepala.	Berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, kejatuhan atau terpukul benda tajam atau keras yang melayang atau meluncur diudara, terpapar radiasi panas, api, dan lain – lain.
2. Mata		Berfungsi untuk melindungi dari paparan bahan kimia berbahaya, percikan benda – benda kecil, panas, atau uap panas, dan lain – lain.
3. Muka	Kaca mata pelindung (<i>protective goggles</i>)	
4. Tangan dan jari	Pelindung Muka (<i>face shields</i>) Sarung tangan biasa (<i>gloves</i>), pelindung telapak tangan (<i>hand pad</i>), sarung tangan (sarung tangan dengan ibu jari terpisah), dan sarung tangan yang menutupi pergelangan tangan hingga lengan (<i>sleeve</i>)	Berfungsi untuk tangan dan jari – jari dari pajanan api, suhu panas, suhu dingin, bahan kimia, radiasi elektromagnetik, terinfeksi zat pathogen (seperti : virus dan bakteri), dan lain – lain.
5. Kaki	Sepatu pengaman (<i>safety shoes</i>)	Berfungsi melindungi kaki dari benturan atau tertimpa benda berat, benda tajam,

6. Alat pernafasan	Masker, respirator dan alat bantu pernafasan	terkena bahan kimia, dan lain – lain. Berfungsi menyaring cemaran bahan kimia, partikel (debu, kabut, uap, asap, gas), dan sebagainya.
7. Telinga	Tutup telinga (<i>ear muff</i>), sumbat telinga (<i>ear plug</i>)	Berfungsi untuk melindungi alat pendengaran terhadap kebisingan maupun tekanan.
8. Tubuh	Pakaian kerja menurut keperluan yakni pakaian kerja yang tahan panas, pakaian kerja yang tahan dingin, dan/atau pakaian kerja lainnya	Berfungsi melindungi badan sebagian ataupun seluruh bagian badan dari bahaya temperature panas atau dingin yang ekstrim,
9. Alat Pelindung Jatuh Perorangan	Sabuk pengaman tubuh (<i>harness</i>), tali koneksi (<i>lanyard</i>), karabiner, tali pengaman (<i>safety rope</i>), alat penjepit tali (<i>rope clamp</i>), dan lain – lain.	Berfungsi membatasi gerak pekerja agar tidak masuk ke tempat yang mempunyai potensi jatuh, menjaga pekerja berada pada posisi kerja yang diinginkan dalam keadaan miring ataupun tergantung dan menahan serta membatasi pekerja jatuh sehingga tidak membentur lantai dasar.
10. Pelampung	Jaket keselamatan (<i>life jacket</i>), rompi pengatur keterapungan (<i>buoyancy contro device</i>), rompi keselamatan (<i>life vest</i>)	Berfungsi melindungi pengguna yang bekerja diatas permukaan air maupun dia air agar terhindar dari bahaya tenggelam, atau mengatur keterapungan pengguna agar dapat berada pada posisi tenggelam (<i>negative buoyant</i>) atau melayang (<i>natural buoyant</i>) didalam air.

2.1.1. Beban Kerja

Tubuh manusia dirangsang untuk dapat melakukan aktivitas maupun kegiatan pekerjaan sehari – hari. Adanya masa otot yang bobotnya lebih dari separuh dari berat tubuh, memberikan kemungkinan bagi manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga dapat mencapai kehidupan yang produktif sebagai salah satu tujuan hidup. Tetapi dilain pihak, dengan bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain bahwa setiap pekerja merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental. (Tarwaka 2013)

(Suparyadi 2015) juga menyatakan pendapat yang sama bahwasannya beban kerja yang meliputi beban fisik dan beban mental, dimana beban kerja ini dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Dari segi ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. (Tarwaka 2013)

Beban kerja sebagai suatu konsep yang muncul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, seseorang dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Jika

keterbatasan dimiliki seorang individu tersebut menghambat/menghalangi capaian hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini yang menyebabkan munculnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). (Nabawi 2019b)

2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja

Mengingat kerja manusia bersifat fisik dan mental, maka masing – masing manusia mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda – beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi dapat memberikan kemungkinan pada pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstres*, sebaliknya jika tingkat pembebanan yang terlalu rendah dapat memungkinkan munculnya rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diusahakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Pekerjaan seperti operator yang mempunyai tugas dalam memantau panel kontrol pada suatu ruang operasi otomatisasi, termasuk pekerjaan dengan kadar tingkat pembebanan fisik yang rendah, dengan tingkat pembebanan mental yang tinggi. Sebaliknya pada pekerja yang melakukan aktivitas angkat dan angkut secara manual, tingkat pembebanan secara fisik tinggi dengan tingkat pembebanan secara mental mungkin sangat rendah. (Tarwaka 2013)

Pada umumnya, tingkat pembebanan kerja optimum akan dapat dicapai, jika tidak ada tekanan dan ketegangan yang berlebihan baik secara fisik ataupun mental. Yang dimaksud dengan tekanan disini, adalah berkenaan dengan beberapa aspek dari aktivitas manusia, tugas – tugas, organisasi, dan dari lingkungannya yang terjadi sebagai akibat adanya reaksi individu pekerja karena tidak mendapatkan keinginan yang sesuai. Sedangkan ketegangan merupakan konsekuensi logis yang harus diterima oleh individu yang bersangkutan sebagai akibat dari tekanan yang diterima.(Tarwaka 2013)

Menurut (Sunyoto 2012) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat mengakibatkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing individu mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi akan memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya jika tingkat pembebanan terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang

ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lainnya.

Sedangkan menurut (Moekijat 2014) beban kerja adalah volume atau kapasitas dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume/kapasitas yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

2.1.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Soleman 2011) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal. Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a. Tugas (Task). Meliputi tugas yang bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkat, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
 - b. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, shift kerja, waktu istirahat, sistem kerja dan lain sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja manusiawi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sebagai akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, yang meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Menurut (Gibson, Ivancevich 2009), faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu antara lain:

1. Time pressure (tekanan waktu). Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.
2. Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan kinerjanya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.
3. *Information overload*, Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja

yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin rumit informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

4. Jadwal kerja atau jam kerja. Jumlah waktu untuk melakukan kerja memberikan dampak terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami – istri sama – sama bekerja. Jadwal kerja standar adalah 8 (delapan) jam sehari selama satu minggu. Untuk jadwal kerja terdapat tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat mempengaruhi kesehatan tubuh seseorang. *Role ambiguity* dan *role conflict*. *Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat memberikan pengaruh persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.
5. *Temperature extremes* atau *heat overload*. Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini

utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

6. Tanggung jawab. Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis – jenis tanggung jawab yang berbeda, maka berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya jika semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.
7. *Repetitive action*. Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan/menjalankan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat mengakibatkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

2.1.3.3. Indikator Beban Kerja

Menurut Tiyasiningsih (2016) dalam (Fransiska 2020b), indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan, jumlah pekerjaan terlalu banyak juga bisa membuat pegawai merasakan stress yang berkepanjangan;
2. Waktu kerja, yang diberikan terkadang menjadi masalah pegawai dalam melaksanakan tugas dan oleh karena itu pegawai disini dibebankan dengan adanya masalah psikis atau kesehatan;
3. Faktor internal tubuh, yakni faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja atau karyawan itu sendiri dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain atau ketegangan. Berat ringannya tersebut dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif; dan
4. Faktor eksternal tubuh, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja/karyawan.

(Suwatno 2011b) menyatakan bahwa dalam mengukur variabel beban kerja digunakan indikator - indikator sebagai berikut :

1. Jam kerja efektif
2. Jenis pekerjaan yang diberikan.
3. Latar belakang pendidikan.

2.1.2. Stress Kerja

Didalam era globalisasi dewasa ini, persaingan antara perusahaan baik didalam negeri maupun diluar negeri semakin ketat dan keras. Disamping itu juga terjadi perubahan – perubahan yang sangat cepat dan berbagai masalah perdagangan yang sangat kompleks. Keadaan tersebut memaksa jutaan

manusia harus berbenturan secara tiba – tiba dengan kejutan – kejutan masa depan yang sebenarnya belum siap untuk dihadapi. Kondisi tersebut ternyata banyak menimbulkan terjadinya stress pada masyarakat. (Tarwaka 2013)

Dampak stres kerja sangat bermacam – macam. Beberapa temuan menyatakan bahwa stress kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, ataupun memberikan inspirasi untuk hidup lebih baik. Namun, ada juga dampak stres yang merusak dan berbahaya. (Cox 2006) telah mengidentifikasi efek stres yang mungkin muncul meliputi :

1. Dampak kognitif (*cognitive effect*) berupa ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.
2. Dampak fisiologis (*physiological effect*) berwujud glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.
3. Dampak kesehatan (*health effect*) seperti sakit kepala dan migrain, mimpi buruk, sulit tidur, serta gangguan psikosomatis.
4. Dampak subyektif berupa munculnya kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

5. Dampak perilaku dalam bekerja (*behavioral effect*) yang di antaranya dapat berupa peledakan emosi dan perilaku implusif.
6. Dampak organisasi (*organizational effect*), dikarenakan produktivitas karyawan menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, menimbulkan ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

2.1.4.1. Pengertian Stress

Menurut (Gibson, James, L 2012a), sebuah respon adaptif, dimediasi oleh perbedaan individu, adalah konsekuensi dari tindakan, situasi, ataupun peristiwa yang menempatkan tuntutan khusus pada personalnya.

(Tarwaka 2013), bahwa stress muncul sebagai akibat adanya berbagai stressor yang diterima oleh tubuh, yang selanjutnya tubuh akan memberikan reaksi (*strain*) dalam bermacam – macam tampilan. Dari uraian tersebut dapat dinyatakan bahwa stress secara umum merupakan tekanan psikologis yang dapat menyebabkan berbagai bentuk penyakit baik penyakit secara fisik maupun mental (kejiwaan).

(Suwatno 2011a) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu keadaan dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul jika terjadi kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan – tuntutan dari pekerjaannya.

2.1.4.2. Faktor Penyebab Terjadinya Stress atau Stressor

Banyak hal yang dapat menjadi penyebab stress, namun oleh (Griffin, Ricky, W. 2014) dikategorikan kedalam 2 (dua) kelompok, yaitu :

1. *Life stressor*, stress dalam organisasi dapat juga dipengaruhi oleh kejadian yang terjadi diluar organisasi. *Life stressors* dikategorikan dalam 2 (dua) kelompok, yaitu *life change* (suatu perubahan yang berarti dalam situasi personal atau pekerjaan orang), *life trauma* (sesuatu pergolakan dalam kehidupan individu yang mengubah sikap, emosi, atau perilaku individu)
2. *Organizational stressor*, merupakan berbagai faktor yang dapat menimbulkan stress, yaitu *task demands* (tuntutan tugas), *physical demands* (tuntutan fisik), *role demands* (tuntutan peran), dan *interpersonal demands* (tuntutan hubungan antar pribadi).

Stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Penyebab fisik. Antara lain :
 - a. Kebisingan. Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Tetapi perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.
 - b. Pergeseran prestasi. Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini dikarenakan seorang karyawan sudah

terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.

- c. Kelelahan. Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari dapat menimbulkan stress.
 - d. Jetlag. Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang dikarenakan oleh perubahan waktu sehingga dapat mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dengan perbedaan waktu, agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu kegiatan.
2. Suhu dan kelembapan. Bekerja didalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.
 3. Sifat pekerjaan yaitu antara lain :
 - a. Situasi baru dan asing. Seseorang dalam menghadapi situasi yang baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stress.
 - b. Ancaman pribadi. Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

- c. Percepatan. Stres bisa terjadi jika seseorang tidak mempunyai kemampuan untuk memacu pekerjaan.
 - d. Ambiguitas. Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan dapat menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
 - e. Umpan balik. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak merasa puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.
4. Beban kerja. Beban kerja yang terlalu banyak/besar dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan lain sebagainya;
 5. Kebebasan. Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.
 6. Kesulitan. Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat

mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang. (Sunyoto 2013)

Menurut (Siagian, Sondang 2012), pada dasarnya berbagai sumber stres dapat dikelompokkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaanpun dapat bermacam – macam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan/supervisi yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, prustasi yang ditimbulkan oleh intervensi/tekanan pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak didalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

2.1.4.3. Indikator Stress Kerja

Menurut (Gaol 2014), indikator yang digunakan pada stres kerja yaitu sebagai berikut :

1. Beban kerja

2. Konflik peran
3. Karakteristik tugas
4. Gaya kepemimpinan, dan
5. Struktur organisasi

Indikator-indikator stress kerja menurut (Robbins 2006), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Indikator pada psikologis, seperti cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun, lelah mental
2. Indikator pada perilaku, seperti merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).
3. Indikator pada fisik, seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur).

2.1.4.4. Pencegahan dan Pengendalian Stress di Tempat Kerja

Menurut (Tarwaka 2013), berbagai faktor yang menyebabkan terjadinya stress merupakan bagian yang terintegrasi didalam kehidupan manusia dan tidak dapat dihilangkan begitu saja. Faktor penyebab terjadinya stress tersebut sangatlah kompleks dan bervariasi serta sangat sulit untuk diidentifikasi secara pasti apa yang menjadi penyebab stress sebenarnya. Seseorang yang terkena stress biasanya tidak menyadari terhadap apa yang sedang dialaminya. Selanjutnya untuk dapat

melakukan pengendalian penyebab stress secara baik dan tepat, perlu dimengerti adanya hubungan antara tuntutan tugas dengan pengendalian tugas.

Langkah – langkah yang harus dilakukan untuk mengurangi terjadinya stress ditempat kerja adalah sebagai berikut :

1. Menghilangkan faktor penyebab stress, khususnya yang berasal dari *tasks*, organisasi kerja dan lingkungan kerja.
2. Mengembangkan struktur organisasi sesuai dengan kultur dan tradisi masyarakat pekerjanya.
3. Memposisikan pekerja pada posisi yang seharusnya (*the right man on the right place*).
4. Menjamin perasaan aman setiap pekerja.

Sedangkan menurut (Wibowo 2019) beberapa program yang dapat dijadikan target sebagai koreksi adalah :

1. Program pelatihan untuk mengelola dan mengatasi stres.
2. Perubahan dalam gaya manajemen pada dukungan dan coaching untuk membantu pekerja mencapai tujuan.
3. Merancang ulang pekerjaan untuk meminimalisir *stressor*.
4. Menciptakan jam kerja yang lebih fleksibel dan memberikan perhatian yang lebih besar pada *work-life balance*, keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan keluarga, diarahkan pada kepedulian terhadap anak dan orang tua.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir/konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variable yang akan diteliti. (Sugiyono 2019)

Berdasarkan dari uraian teori yang telah disampaikan serta permasalahan yang muncul, maka perlu dirancang suatu kerangka konseptual penelitian. Yang mempunyai tujuan untuk memberikan kemudahan didalam mengkaji kondisi yang diteliti. Adapun kerangka konseptual didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

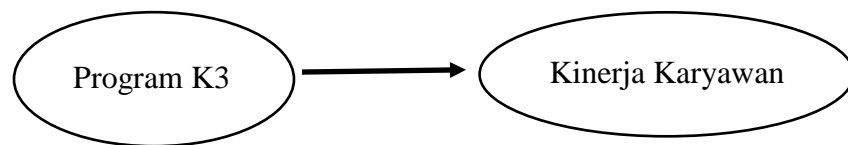
2.2.1. Pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja yang merupakan asset organisasi dan sangat berharga adalah merupakan unsur penting didalam proses produksi disamping unsur lainnya seperti material, mesin, dan lingkungan kerja. Karena itu tenaga kerja harus dijaga, dibina, dan dikembangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Ramli 2010)

(Parashakti 2020) menyatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja Mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa K3 yang diberikan oleh perusahaan

terhadap karyawan sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena hampir seluruh kegiatan yang berada dilapangan dapat menimbulkan sebuah resiko musibah ataupun kecelakaan kerja kapan saja dan dimana saja, sehingga program ini dinilai oleh karyawan dapat memberikan rasa aman dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

(Sunariyanto 2014) juga mempunyai kesimpulan didalam penelitiannya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif. Program K3 yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sangat membantu untuk peningkatan kinerja karyawan.



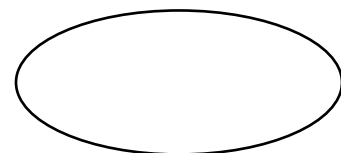
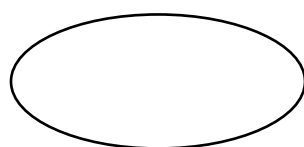
Gambar 2.1
Pengaruh Program K3 Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Nabawi 2019a) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Kinerja karyawan dapat maksimal jika

indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti target capaian yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan.

(Lukito 2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. (Fransiska 2020a) memberikan kesimpulan bahwa beban kerja Mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Beban kerja sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dihasilkannya. Oleh karena itu seorang pegawai harus mampu bekerja dibawah tekanan didalam menyelesaikan tugas – tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dan dalam suatu jangka waktu tertentu. Sedangkan (Parashakti 2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan terlalu berat sehingga karyawan merasa terbebani. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya tingkat pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan terhadap tingkat pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan individu lainnya.



Beban Kerja \longrightarrow Kinerja Karyawan

Gambar 2.2
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Fauzi 2018b) menyatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa apabila stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan membaik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa stres kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

(Lukito 2018) berpendapat bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Hariana 2018) pada penelitiannya menarik kesimpulan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja muncul sebagai akibat beban kerja yang diterima karyawan cukup banyak/besar. Sedangkan menurut penelitian (Sunariyanto 2014), stress kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh. Karyawan memang mengalami stres kerja dikarenakan kondisi pekerjaan yang ada namun hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja dikarenakan perusahaan memberikan reward/penghargaan berupa kompensasi maupun bonus kepada setiap karyawan yang menunjukkan kinerja bagus





Gambar 2.3
Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4. Pengaruh Program K3 Terhadap Stress Kerja

Menurut (Sahaduta, Yegar, Boaz 2016), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job stress*. Hal ini didasarkan pada semakin tinggi nilai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka tingkat *job stress* juga akan semakin berkurang, dan sebaliknya apabila semakin rendah nilai keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka tingkat *job stress* juga akan semakin meningkat. Dikarenakan dengan adanya sistem penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik, maka kecemasan, kekhawatiran dan rasa tidak nyaman yang dirasakan karyawan akan berkurang. Dimana kecemasan, kekhawatiran dan rasa tidak nyaman merupakan salah satu indikator stress pada pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan.

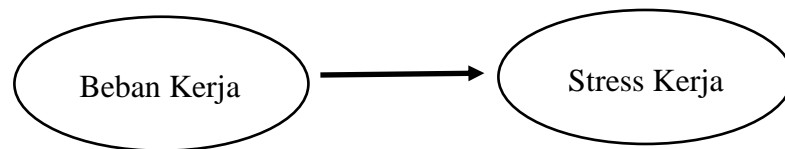


Gambar 2.4.
Pengaruh K3 Terhadap Stress Kerja

2.2.5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja

Stress kerja merupakan suatu kondisi yang dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis dari setiap kegiatan, situasi atau fisik yang berlebihan yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seseorang ditempat individu tersebut berada.

Hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Wulida, Tri, Afrianty 2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.

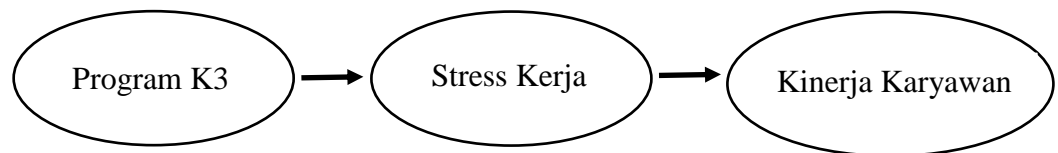


Gambar 2.5.
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja

2.2.6. Pengaruh Program K3 Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja

Sesuai dengan indikator K3 yang telah diuraikan bahwa adanya jaminan keselamatan dan kesehatan pada karyawan selama bekerja merupakan hal yang dianggap dapat menurunkan stres kerja karena karyawan merasa lebih diperhatikan, aman, selamat dan sehat selama bekerja diperusahaan. Sehingga karyawan dapat bekerja dan memberikan kinerja dengan baik.

Atas dasar tersebut, peneliti beranggapan bahwa ada pengaruh secara simultan antara K3 terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja.

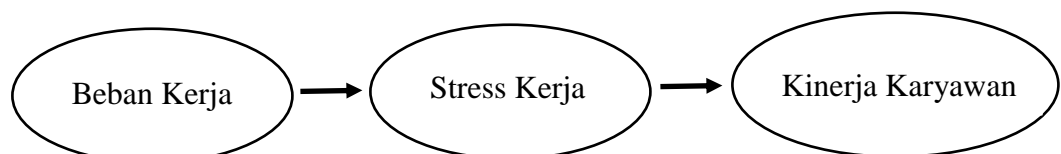


Gambar 2.6
Pengaruh K3 Dimediasi oleh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.7. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja

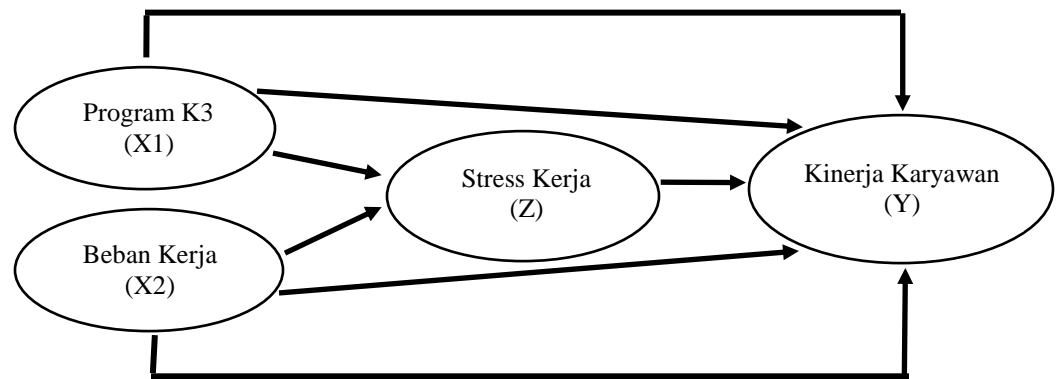
Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu perusahaan perlu mencari cara meningkatkan kinerja karyawan dengan mengetahui beban kerja setiap karyawan. Menurut (Tarwaka 2013) tingkat intensitas pembebanan kerja optimum dapat tercapai, jika tidak ada tekanan dan ketegangan yang berlebihan baik secara fisik maupun mental.

Atas dasar pemikiran tersebut, maka penulis beranggapan ada pengaruh secara simultan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja.



Gambar 2.7
Pengaruh Beban Kerja Dimediasi oleh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh program K3, beban kerja melalui stress kerja. Artinya, apabila beban kerja yang di berikan sesuai maka stress kerja akan berkurang. Jika stress berkurang saat bekerja maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.8
Kerangka Konseptual
Pengaruh Program K3, Beban Kerja Dimediasi oleh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3. Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono 2019) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum ada jawaban yang empirik.

Adapun hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan
2. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan
3. Ada pengaruh program K3 terhadap stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan
4. Ada pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan
5. Ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan
6. Ada pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan
7. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Menurut (Sugiyono 2019), metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang digunakan.

Menurut tingkat eksplanasi maka penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif, yang artinya penelitian ini bermaksud menghubungkan variabel – variabel eksogen dengan variabel endogen yang kemudian membandingkan dengan variabel tertentu pada beberapa situasi yang berbeda. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh dalam penelitian berbentuk angka – angka dan untuk memperoleh hasil penelitian digunakan alat bantu statistik. (Sangadji, Mamang, Etta 2010)

Berdasarkan penjelasan yang diuraikan diatas, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif untuk menjelaskan tentang pengaruh K3, beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan. Mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan yang dimaksud adalah perusahaan yang menjadi mitra (*customer*) Balai K3 Medan dalam melakukan kegiatan pengujian lingkungan kerja maupun pemeriksaan kesehatan tenaga kerja. Balai K3 Medan merupakan laboratorium pengujian yang sudah terakreditasi oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN) dan mempunyai wewenang serta tugas melakukan pengujian lingkungan kerja dan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja, dengan wilayah kerja se-Sumatera kecuali Lampung. Balai K3 Medan beralamat di Jln. Medan – Belawan Km. 11,5 No. 64 Medan – 20244.

3.2.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini, diawali dengan melakukan pengamatan atau survei sebagai persiapan penelitian hingga ketahap akhir penelitian yang berupa laporan hasil penelitian. Untuk jadwal dan waktu penelitian dilaksanakan dengan rincian yang tertera pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1
Jadwal dan Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Juli 2020	Agust 2020	Sept 2020	Okt 2020	Nov 2020	Des 2020	Jan 2021	Feb 2021
1.	Pencarian Data Awal Penelitian								
2.	Penyusunan Proposal Tesis								
3.	Bimbingan dan Perbaikan Proposal Tesis								
4.	Seminar Proposal Tesis								
5.	Pengumpulan Data Penelitian								
6.	Pengolahan Data dan Analisis Data								
7.	Penyusunan Tesis								
8.	Seminar Hasil Tesis								
9.	Bimbingan Tesis								
10.	Sidang Tesis								

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono 2019), populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya.

Didalam penelitian ini, dikarenakan jumlah perusahaan yang menjadi mitra pengguna layanan Balai K3 Medan meliputi wilayah se-Sumatera

kecuali Lampung, sehingga penulis memilih yang menjadi populasi adalah 4 (empat) perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang sedikit sehingga seluruh karyawan pada perusahaan tersebut dapat menjadi populasinya. Selain dikarenakan cakupan wilayah kerja yang luas, juga dikarenakan adanya pandemi Covid-19 yang menyebabkan beberapa perusahaan menerapkan aturan kunjungan sesuai dengan protokol kesehatan (pembatasan akses kunjungan ke perusahaan), adanya aturan *working from home* (WFH) bagi karyawan sehingga dapat menyulitkan ketika penyebaran dan pengembalian kuesioner/angket.

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

No.	Perusahaan	Jumlah Karyawan
1.	PT. Abdi Budi Mulia	32 Orang
2.	PT. Maju Indoraya	11 Orang
3.	PT. Serdang Tengah	12 Orang
4.	Angliss Bakehouse Cab. Krakatau	15 Orang
	Jumlah	70 Orang

Pada PT. Abdi Budi Mulia, 3 (tiga) orang dengan posisi manajerial tidak diikut sertakan sebagai populasi. Hal ini dikarenakan pada saat penelitian, ketiga orang manajerial tersebut sedang melaksanakan dinas luar kota sehingga peneliti tidak mendapatkan data yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian.

3.3.2. Sampel Penelitian

Didalam penelitian kuantitatif, sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya dikarenakan terbatasnya dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono 2019)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono 2019) sampel yang jenuh merupakan sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.

Sampel yang digunakan didalam penelitian ini berjumlah 70 orang, dan sama dengan jumlah pada populasi.

3.4. Defenisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono 2019), variable adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini yang menjadi definisi operasional yaitu :

3.4.1. Kinerja Karyawan

Menurut (Noor 2013) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu keadaan yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi

organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Tabel 3.3
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1.	Kualitas Hasil
2.	Kuantitas Hasil
3.	Ketepatan waktu
4.	Kreativitas
5.	Kerjasama

(Suparyadi 2015)

3.4.1 Program K3

Secara keilmuan, K3 didefinisikan sebagai sebuah ilmu yang penerapannya secara teknis dan teknologi untuk melakukan pencegahan terhadap munculnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dari setiap pekerjaan yang dijalankan.

Tabel 3.4
Indikator K3

No.	Indikator
1.	Keselamatan
2.	Kesehatan
3.	Pemeliharaan Moral Kerja

(Tarwaka 2014)

3.4.2. Beban Kerja

Menurut (Sunyoto 2012) beban kerja adalah sebuah proses atau aktifitas yang terlalu banyak sehingga dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang.

Tabel 3.5
Indikator Beban Kerja

No.	Indikator
1.	Tuntutan tugas – tugas
2.	Ketegangan (Fisik dan Mental)
3.	Lingkungan

(Tarwaka 2013)

3.4.3. Stress Kerja

(Suwatno 2011a) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu keadaan dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku pekerja.

Tabel 3.6
Indikator Stress Kerja

No.	Indikator
1.	Psikologis
2.	Fisik
3.	Perilaku

(Robbins 2006)

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Didalam sebuah penelitian, peneliti harus memahami kriteria data yang baik dan dapat menentukan teknik yang tepat dalam mengumpulkan data. Jika

tidak maka data yang dikumpulkan tidak akan diperoleh secara sempurna. (Sangadji, Mamang, Etta 2010)

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berupa studi dokumen, kuesioner/angket dan wawancara.

3.5.1. Studi Dokumen

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan referensi dari beberapa buku dan jurnal yang berasal dari perpustakaan yang bisa diperoleh secara online maupun offline. Selain itu penulis juga mendapatkan informasi dan data karyawan yang berasal dari perusahaan yang menjadi mitra pengguna layanan Balai K3 Medan.

3.5.2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam. (Sugiyono 2019).

Pada penelitian ini, penulis melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan, bagian K3 atau bagian HSE (*Human Safety Environment*) dan bagian HRD (*Human Resources Development*) untuk mengumpulkan data – data dan keterangan dengan mengadakan tanya jawab kepada pihak yang mempunyai wewenang dalam memberikan data-data yang berkaitan dengan penelitian.

3.5.3. Kuesioner/Angket

Kuesioner menurut (Sugiyono 2019) merupakan teknik didalam mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Didalam penelitian ini, yang menjadi responden adalah karyawan pada perusahaan yang menjadi mitra pengguna layanan Balai K3 Medan yang berjumlah 70 orang dan akan dijadikan sampel penelitian.

Menurut (Sugiyono 2019), dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun unsur – unsur instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Lembar kuesioner/angket yang dibagikan kepada responden dengan skala *Likert* menggunakan 5 (lima) pilihan jawaban dan setiap jawaban diberikan bobot nilai, yang dapat berbentuk seperti dibawah ini :

Tabel 3.7
Intrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS) / Sangat Sering	5
2	Setuju (S) / Sering	4
3	Kurang Setuju (KS) / Kadang – kadang	3
4	Tidak Setuju (TS) / Jarang	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS) / Tidak Pernah	1

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur sesuai dengan tujuan pengukurannya maka perlu uji validitas dan uji reliabilitas yaitu ::

3.5.3.1. Uji Validitas

Validitas merujuk pada sejauh mana suatu alat mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sangadji, Mamang, Etta 2010)

Pengujian validitas berfungsi untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. (Juliandi 2018b)

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiyono 2019)

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment yaitu :

$$R_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono 2018)

Dimana :

- n : Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$: Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$: Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$: Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$: Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

Dasar mengambil keputusan :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

Hasil dari pengujian validitas menggunakan teknik korelasi product moment adalah sebagai berikut :

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas

Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
K1	0.907	0.235	Valid
K2	0.868	0.235	Valid
K3	0.762	0.235	Valid
K4	0.888	0.235	Valid
K5	0.888	0.235	Valid
K6	0.893	0.235	Valid
B01	0.598	0.235	Valid
B02	0.757	0.232	Valid
B03	0.694	0.232	Valid
B04	0.599	0.232	Valid
B05	0.655	0.232	Valid
B06	0.732	0.232	Valid
B07	0.752	0.232	Valid
B08	0.740	0.232	Valid
B09	0.779	0.232	Valid
B10	0.603	0.232	Valid
S01	0.666	0.235	Valid
S02	0.619	0.235	Valid
S03	0.709	0.235	Valid
S04	0.680	0.235	Valid

S05	0.856	0.235	Valid
S06	0.770	0.235	Valid
S07	0.800	0.235	Valid
S08	0.800	0.235	Valid
S09	0.838	0.235	Valid
S10	0.873	0.235	Valid
S11	0.745	0.235	Valid
KK01	0.761	0.235	Valid
KK02	0.729	0.235	Valid
KK03	0.630	0.235	Valid
KK04	0.705	0.235	Valid
KK05	0.745	0.235	Valid
KK06	0.691	0.235	Valid
KK07	0.541	0.235	Valid
KK08	0.652	0.235	Valid
KK09	0.455	0.235	Valid
KK10	0.511	0.235	Valid
KK11	0.733	0.235	Valid

umber:

Pengolahan data dengan Exel for Word, 2020

Dapat dilihat dari tabel 3.8 hasil uji validitas dari keseluruhan variabel menunjukkan bahwa rata – rata $R_{hitung} > R_{tabel}$ 0.235 yang artinya nilai instrument validitas variabel memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari titik kritis yakni 0,235 sehingga seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid

3.5.3.2. Uji Reabilitas

Menurut (Juliandi 2018a) menyatakan bahwa tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing – masing variabel yang digunakan didalam penelitian. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Rumus dasar Alpha Cronbach adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

- r_{11} : Realibilitas konsumen
 k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$: Jumlah varians butir
 σ_1^2 : Varians total.

Dengan kriteria pengujiannya :

1. Jika nilai koefisien realibilitas yakni cronbach alpa $> 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai cronbach alpa $< 0,6$ maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Berikut hasil dari pengujian realibilitas dengan Rumus dasar Alpha Cronbach

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Program K3

Nilai Yang Di Tetapkan	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan
0.60	0.787	Reliabel

--	--	--

Sumber: Pengolahan data dengan Exel for Word, 2020

Dari tabel 3.9 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel Program K3 $0.787 > 0.60$ yang artinya nilai reliabilitas intstrumen program K3 menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai dan layak untuk dijadikan instrument atau alat untuk meneliti .

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja

Nilai Yang Di Tetapkan	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan
0.60	0.795	Reliabel

Sumber: Pengolahan data dengan Exel for Word, 2020

Dari tabel 3.10 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel beban kerja $0.795 > 0.60$ yang artinya nilai reliabilitas intstrumen beban kerja menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai dan layak untuk dijadikan instrument atau alat untuk meneliti .

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas Stress Kerja

Nilai Yang Di Tetapkan	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan
0.60	0.852	Reliabel

Sumber: Pengolahan data dengan Exel for Word, 2020

Dari tabel 3.11 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel beban kerja $0.852 > 0.60$ yang artinya nilai reliabilitas instrument stress kerja menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai dan layak untuk dijadikan instrument atau alat untuk meneliti .

Tabel 3.12
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Nilai Yang Di Tetapkan	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan
0.60	0.798	Reliabel

Sumber: Pengolahan data dengan Exel for Word, 2020

Dari tabel 3.12 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel kinerja karyawan $0.798 > 0.60$ yang artinya nilai reliabilitas instrument kinerja karyawan menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai dan layak untuk dijadikan instrument atau alat untuk meneliti .

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Teknik Analisis Data Menggunakan *Partial Least Square* (PLS)

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan component atau *variance based Structural Equation Modeling (SEM)* dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Smart-Partial Least Square (Smart-PLS)* versi 3.0. *PLS (Partial Least Square)* adalah model dari

variance based SEM. PLS dimaksudkan untuk *causal perdictive analysis* dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah. (Ghozali 2014)

3.6.2. Analisis model pengukuran (*outer models*)

Analisis model pengukuran / *measurement model analysis* (*outer model*) menggunakan 2 pengujian, yaitu :

3.6.3.1. Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*)

Pengertian *construct reliability and validity* (validitas dan reliabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria Composite Reliability adalah > 0.6 menurut Bagozzi dan Yi; Chin & Dibbern dalam (Juliandi 2018a)

3.6.3.2. Validitas diskriminan (*discriminant validity*)

Pengertian *discriminant validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik menurut Jörg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted dalam (Juliandi 2018a)

3.6.3. Analisis model pengukuran (*inner models*)

Analisis model struktural menggunakan 5 (lima) pengujian, adalah :

3.6.3.1 R-square

Menurut pendapat (Sugiyono 2019), R – Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik.

Untuk mempermudah didalam melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel, menurut (Jonathan 2006) dapat diberikan kriteria sebagai berikut :

1. 0 → Tidak ada korelasi antara dua variabel
2. $> 0 - 0,25$ → Korelasi sangat lemah
3. $> 0,25 - 0,5$ → Korelasi cukup
4. $> 0,5 - 0,75$ → Korelasi kuat
5. $> 0,75 - 0,99$ → Korelasi sangat kuat
6. 1 → Korelasi Sempurna

1.6.3.2 F-square

Pengukuran f-Square atau f^2 effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran f^2 (f-Square) disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya, perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan

memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria F-Square menurut Cohen dalam (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut : (1) Jika nilai $f^2 = 0.02$ → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen ; (2) Jika nilai $f^2 = 0.15$ → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen ; dan (3) Jika nilai $f^2 = 0.35$ → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen. (Juliandi 2018a)

1.6.4 Mediation effects

3.6.4.1 Direct effects

Analisis efek mediasi (mediation effects) mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) direct effect ; (b) indirect effect ; dan (c) total effect. Berikut ini hasil dari ketiganya. (a) Direct Effect Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (path coefficient) : (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat / naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat / naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain

adalah berlawananarah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun / rendah. Kedua, nilai probabilitas / signifikansi (P Value) : (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P –Values > 0.05, maka tidak signifikan. (Juliandi 2018a)

3.6.4.2 Indirect effects

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah :

1. Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z / stress kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen eksogen (X_1 / program K3) dan (X_2 / beban kerja) terhadap variabel endogen Y / kinerjakaryawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
2. Jika nilai P – Values > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Z / stress kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X_1 / program K3) dan (X_2 / beban kerja) terhadap suatu

variabel endogen (Y / kinerja karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3.6.4.3 Total effects.

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi 2018a)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

4.1.1.1 Deskripsi Identitas Responden

Responden yang menjadi sampel didalam penelitian ini adalah merupakan perusahaan yang menjadi mitra (pelanggan) pengguna jasa layanan Balai K3 Medan dalam melakukan pengujian lingkungan kerja maupun pemeriksaan kesehatan tenaga kerja. Hasil pengumpulan data yang dilaksanakan terhadap 4 (empat) perusahaan yang dijadikan responden dapat dijelaskan secara rinci dibawah ini :

PT. Abdi Budi Mulia adalah merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang usaha perkebunan dan pabrik kelapa sawit lebih kurang 29 tahun. PT. Abdi Budi Mulia beralamat di Jln. H. Adam Malik No.25, Silalás, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan Mitra Jasa Layanan Balai K3 Medan
PT.ABDI BUDI MULIA

No.	PT. ABDI BUDI MULIA	
	Posisi Jabatan	Jumlah
1	Accounting	7
2	Administrasi	1
3	Agronomic	1
4	Audit	1
5	Audit Internal	2
6	Finance	3
7	HR GA	1
8	Ka. Maintenance	1
9	Keuangan	1
10	Marketing	2
11	Perpajakan	2
12	Purchasing	4
13	Spv Accounting	1
14	Staff	1
15	Staff Engineering	1
16	Teknik	1
17	Umum - Legal & IR	1
18	Umum / HR	1
	Total	32

Sumber: Pengolahan data dengan Exel for Word, 2016

PT Maju Indoraya merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang usaha perkebunan dan pabrik kelapa sawit. PT Maju Indoraya beralamat di Jln. Jemadi No.18, Pulo Brayan Darat II, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20239.

Tabel 4.2
Jumlah Karyawan Mitra Jasa Layanan Balai K3 Medan
PT. Maju Indoraya

No.	PT. Maju Indoraya	
	Posisi Jabatan	Jumlah
1	Kasir	1
2	Officer Accounting	1
3	Manager	1
4	Tax Accounting	1
5	Manager Operasional	1
6	Tax Accounting	1
7	Estate Departement	1
8	Office Boy	1
9	Purchasing	1
10	Supir	1
11	Manager Finance	1
Total		11

Sumber: Pengolahan data dengan Exel for Word, 2016

PT. Serdang Tengah adalah perusahaan dengan bidang usaha perkebunan dan pabrik kelapa sawit, yang beralamat di Jl. Gemilang No.1, Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20217.

Tabel 4.3
Jumlah Karyawan Mitra Jasa Layanan Balai K3 Medan
PT. SERDANG TEGAH

No.	PT. SERDANG TEGAH	
	Posisi Jabatan	Jumlah
1	Admin Clerck	1
2	Administrasi	3
3	Akuntansi	2
4	Kasir	1
5	Purchasing	1
6	RecePtionis	1
7	Staff HSE	1
8	Staff Tanaman	1
9	Teknik	1

Total	12
--------------	-----------

Sumber: Pengolahan data dengan Exel for Word, 2016

Angliss Bakehouse Cabang Krakatau merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri kue dan roti yang berlatam di Jln. Gunung Krakatau No.189, Pulo Brayon Darat I, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

Tabel 4.4
Jumlah Karyawan Mitra Jasa Layanan Balai K3 Medan
Angliss Bakehouse Cab. Krakatau

No.	Angliss Bakehouse Cab. Krakatau	
	Posisi Jabatan	Jumlah
1	Karyawan	2
2	Kasir	2
3	Bakery	3
4	Pastry	3
5	Spg	5
Total		15

Sumber: Pengolahan data dengan Exel for Word, 2016

4.1.1.2 Data Kuesioner/Angket

Adapun jumlah populasi dan sampel yang diberikan selembaran data kuesioner/angket dan wawancara yang diambil dari mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan sebagai berikut

Table 4.5 Pembagian Kuesioner

No.	Perusahaan	Jumlah Karyawan
1.	PT. Abdi Budi Mulia	32 Orang
2.	PT. Maju Indoraya	11 Orang
3.	PT. Serdang Tengah	12 Orang
4.	Angliss Bakehouse Cab. Krakatau	15 Orang

	Jumlah	70 Orang
--	---------------	-----------------

Sumber: Pengolahan data dengan Exel for Word, 2016

Tabel 4.6 Kuesioner Kembali

No.	Perusahaan	Jumlah Karyawan
1.	PT. Abdi Budi Mulia	32 Orang
2.	PT. Maju Indoraya	11 Orang
3.	PT. Serdang Tengah	12 Orang
4.	Angliss Bakehouse Cab. Krakatau	15 Orang
	Jumlah	70 Orang

Sumber: Pengolahan data dengan Exel for Word, 2016

Dapat dilihat dari tabel 4.2 diatas jumlah kuesioner yang dibagi sama dengan jumlah kuesioner yang kembali yaitu sebanyak 70 orang/sampel.

4.1.3 Deskripsi Responden Penelitian

Responden yang digunakan didalam penelitian ini sebanyak 70 responden, Hasil data – data dalam penelitian ini, diperoleh dari kuesioner/angket yang disebarakan kepada responden. Kuesioner/angket dalam penelitian ini berisi tentang pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian, kuesioner/angket tersebut juga berisikan data diri responden yang terdiri dari nama, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja responden. Data yang terkumpul dari responden disajikan sebagai berikut :

Table 4.7 Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	39	56%
	Perempuan	31	44%

	Total	70	100%
	Lama Bekerja		
	a. < 1 Tahun	1	1%
	b. 1 Tahun	12	17%
	c. 2-5 Tahun	28	40%
	d. 6-10 Tahun	13	19%
	e. 11 – 20 Tahun	10	14%
	f. > 21 Tahun	6	9%
	Total	70	100%
	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTP		
	b. SLTA	26	37%
	c. Diploma	2	3%
	d. Sarjana (S1)	42	60%
	e. Magister (S2)	-	0 %
	Total	70	100%

Sumber: Pengolahan data dengan Exel for Word, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, diperoleh data – data sebagai berikut:

1. Jenis kelamin, pada keempat perusahaan dapat terlihat bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan karyawan perempuan dengan jumlah responden sebanyak 39 orang atau 56% karyawan laki-laki dan 31 orang atau 44% karyawan perempuan.
2. Lama bekerja, pada keempat perusahaan dapat dilihat terdapat < 1 orang atau 1% karyawan yang baru bekerja di perusahaan, dan untuk karyawan yang sudah bekerja 1 tahun sebanyak 12 orang atau 17% karyawan, untuk karyawan yang bekerja 2-5 tahun sebanyak 28 orang atau 40% karyawan yang sudah bekerja di perusahaan, dan 6-10 tahun sebanyak 13 orang atau 19% karyawan, dan 11-20 tahun sebanyak 10% atau 14% karyawan, dan >21 tahun sebanyak 6 orang atau 9% karyawan yang sudah cukup lama bekerja di perusahaan.

3. Pendidikan terakhir, dari keempat perusahaan di dominasi tiga tingkat pendidikan yaitu untuk tingkat SLTA sebanyak 26 orang atau 37% Diploma sebanyak 2 orang atau 3% dan untuk tingkat sarjana (S1) sebanyak 42 orang atau 60%. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang dimiliki masing – masing karyawan sudah cukup baik.

6.1.1.4 Deskripsi Variabel Program K3

Berikut ini deskripsi variabel penelitian pada kuesioner dari program

K3 yang dirangkum sebagai berikut :

Tabel 4.8 Program K3

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Total	%
1	Lingkungan kerja tidak bersih dan higienis.	3	5	17	20	25	70	100.0
2	Pekerja tidak memiliki akses cukup untuk mencuci tangan dengan sabun dan air	4	10	15	18	23	70	100.0
3	Tidak cukup ventilasi udara dalam ruang kerja	8	22	12	11	17	70	100.0
4	Saya merasa cemas ketika perusahaan ikut serta menangani permasalahan Covid-19 terkait isu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	3	9	16	20	22	70	100.0
5	Saya merasa tidak nyaman ketika diharuskan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) khusus bagi pekerja dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19	3	9	19	18	21	70	100.0
6	Saya merasa tidak nyaman ketika diharuskan mengukur suhu tubuh pekerja, menggunakan bilik disinfektan sebelum masuk area kerja	4	7	18	22	19	70	100.0

Sumber: Pengolahan data dengan Exel for Word, 2020

Dari tabel hasil kuesioner menunjukkan lebih banyak karyawan menjawab sangat tidak setuju atas semua pertanyaan yang mencakup tentang program K3. Hal ini berarti karyawan sudah mengikuti program K3 dan mematuhi prosedur K3 terutama di masa pandemi Covid-19 ini.

Walaupun masih ada beberapa karyawan yang merasa tidak nyaman mengikuti program K3 terutama protokol kesehatan selama masa pandemi Covid-19 ini.

6.1.1.5 Deskripsi Variabel Beban Kerja

Berikut ini deskripsi variabel penelitian pada kuesioner beban kerja yang dirangkum sebagai berikut :

Tabel 4.9 Beban Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Total	%
1	Tujuan tugas-tugas dan pekerjaan saya tidak jelas		4	15	22	29	70	100.0
2	Saya mengerjakan tugas-tugas atau proyek-proyek yang tidak perlu		2	16	20	32	70	100.0
3	Ada kontrol dan inspeksi kerja saat bekerja	2	7	14	19	28	70	100.0
4	Saya tidak mempunyai wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya	2	19	14	13	22	70	100.0
5	Saya menghabiskan waktu terlalu banyak untuk pertemuan-pertemuan yang tidak penting yang menyita waktu saya	7	28	14	7	14	70	100.0
6	Saya merasa bahwa saya betul-betul tidak punya waktu untuk istirahat berkala	8	28	10	9	15	70	100.0
7	Saya kurang terlatih dan/ atau kurang pengalaman untuk melaksanakan tugas tugas saya secara memadai		7	16	20	27	70	100.0
8	Saya merasa Karir saya tidak berkembang.		8	18	19	25	70	100.0
9	Tugas-tugas tampaknya makin hari menjadi makin kompleks	1	6	19	22	22	70	100.0
10	Organisasi mengharapkan saya melebihi keterampilan dan/ atau kemampuan yang saya miliki	4	15	19	14	18	70	100.0

Sumber: Pengolahan data dengan Exel for Word, 2020

Pada tabel hasil kuesioner menunjukkan lebih banyak karyawan menjawab sangat tidak setuju atas semua pertanyaan yang mencakup tentang beban kerja. Hal ini berarti karyawan tidak begitu merasa terbebani atau merasakan tingkat beban kerja tertentu pada kinerja. Meskipun masih ada beberapa karyawan yang merasakan beban kerja yang berlebih atas pekerjaannya.

6.1.1.6 Deskripsi Variabel Stress Kerja

Berikut ini deskripsi variabel penelitian pada kuesioner Stress Kerja yang dirangkum sebagai berikut :

Tabel 4.10 Stress Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Total	%
1	Sulit tidur		2	6	21	41	70	100.0
2	Tidak dapat berkonsentrasi		1	6	17	46	70	100.0
3	Tidak enak makan		2	4	22	42	70	100.0
4	Kecemasan yang terus menerus	3	4	7	25	31	70	100.0
5	Merasa takut/gelisah	1	2	5	24	38	70	100.0
6	Tidak dapat rileks	1	2	3	18	46	70	100.0
7	Tidak puas terhadap apa yang dicapai		1	3	26	40	70	100.0
8	Saya mudah tersinggung dengan perkataan rekan kerja	1	1	3	23	42	70	100.0
9	Beban tugas pekerjaan terlalu berat	2	3	7	25	33	70	100.0
10	Terdapat rekan kerja yang menghambat pekerjaan saya	1	2	8	27	32	70	100.0
11	Kepala nyeri	1		2	17	50	70	100.0

Sumber: Pengolahan data dengan Exel for Word, 2020

Pada tabel hasil kuesioner menunjukkan lebih banyak karyawan menjawab sangat tidak setuju atas semua pertanyaan yang mencakup tentang stress kerja. Hal ini berarti banyak karyawan yang tidak mengalami stress

kerja yang tinggi yang dapat berdampak pada kinerjanya. Meskipun masih ada beberapa karyawan yang merasakan stress kerja yang salah satu faktor penyebabnya adalah adanya pandemi Covid-19 .

6.1.1.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini deskripsi variabel penelitian pada kuesioner Kinerja

Karyawan yang dirangkum sebagai berikut :

Tabel 4.11 Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Total	Total %
1	Saya menyelesaikan tugas/proyek dengan tepat waktu	2	2	5	18	43	70	100.0
2	Tingkat kesalahan saya dalam mengerjakan tugas/proyek cukup rendah	3	4	6	24	33	70	100.0
3	Saya mengerjakan tugas/proyek dengan sangat terampil dan serapi mungkin	3	9	11	24	23	70	100.0
4	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan cukup banyak dalam satu hari	1	2	8	25	34	70	100.0
5	Saya selalu menetapkan target dan rencana dalam bekerja	1	3	7	24	35	70	100.0
6	Hasil pekerjaan yang saya kerjakan melebihi karyawan yang lain.	2	5	9	35	19	70	100.0
7	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan arahan atasan		2	7	31	30	70	100.0
8	Saya selalu berhati-hati dan teliti dalam mengerjakan pekerjaan		3	8	26	33	70	100.0
9	Saya bertanggung jawab dengan apa yang saya kerjakan			3	23	44	70	100.0
10	Saya serius dalam mengerjakan pekerjaan saya		2	5	19	44	70	100.0
11	Pekerjaan yang saya terima terlalu banyak	1	6	7	24	32	70	100.0

Sumber: Pengolahan data dengan Exel for Word, 2020

Pada tabel hasil kuesioner menunjukkan lebih banyak karyawan menjawab sangat tidak setuju atas semua pertanyaan yang mencakup tentang

kinerja karyawan. Hal ini berarti terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik. Anggapan karyawan yang saat ini merasa kinerjanya kurang baik dapat disebabkan salah satu faktor adalah adanya pandemi Covid-19 yang memberikan pembatasan atau pengaturan hari kerja berdasarkan sistem WFH (*Working From Home*) sehingga karyawan merasa pekerjaan yang seharusnya dapat terselesaikan dengan cepat menjadi memerlukan waktu yang lebih lama. Namun masih ada beberapa karyawan yang merasa masih memiliki kinerja yang baik.

6.1.2 Hasil Uji Pengamatan Analisis

4.1.2.1 Analisis model pengukuran (*outer models*)

1. *Convergent Validity*

Penilaian *convergent validity* berdasar korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0.60.

Tabel 4.12 Outer Loadings (Measurement Model)

Variabel	Indikator	Loading Factor
Program K3	K01	0.905
	K02	0.858
	K03	0.737

	K04	0.897
	K05	0.901
	K06	0.907
Beban Kerja	B01	0.695
	B10	0.488
	B02	0.841
	B03	0.711
	B04	0.545
	B05	0.515
	B06	0.588
	B07	0.827
	B08	0.810
	B09	0.823
Stress Kerja	S01	0.693
	S10	0.860
	S11	0.746
	S02	0.637
	S03	0.707
	S04	0.636
	S05	0.854
	S06	0.746
	S07	0.815
	S08	0.806
Kinerja Karyawan	KK01	0.743
	KK10	0.581
	KK11	0.736
	KK02	0.677
	KK03	0.541
	KK04	0.653
	KK05	0.709
	KK06	0.729
	KK07	0.584
	KK08	0.687
	KK09	0.527

Sumber data olahan SmartPLS versi 3.0 2020

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel 4.12. Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan nilai rata-rata variabel telah memenuhi convergen validity karena memiliki nilai loading factor $> 0,50$ dengan

kesimpulan konstruk untuk semua variabel bisa digunakan untuk diuji hipotesis.

2. *Convergent Reliability*

Kriteria validity reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0.70 dan AVE berada diatas 0.50. Pada tabel 4.6 akan disajikan nilai Composite Reliability dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4.13 Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Kesimpulan
K3_(X1)	0.949	Reliabel
Beban Kerja_(X2)	0.901	Reliabel
Stress Kerja_(Z)	0.938	Reliabel
Kinerja Karyawan_(Y)	0.891	Reliabel

Sumber data olahan SmartPLS versi 3.0 2020

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *composite reliability* diatas telah memenuhi syarat yaitu > 0.70 yang berarti instrument yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliable.

Table 4.14 Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Akar Average Variance Extracted (AVE)
K3_(X1)	0.756	0.870
Beban Kerja_(X2)	0.486	0.697
Stress Kerja_(Z)	0.583	0.763
Kinerja Karyawan_(Y)	0.430	0.656

Sumber data olahan SmartPLS versi 3.0 2020

Dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabilitas. Hal ini menunjukkan dengan nilai akar AVE di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

3. Validitas diskriminan (*discriminant validity*)

Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik menurut Jörg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted dalam (Juliandi 2018a) berikut ini adalah nilai dari HTMT dari masing-masing indicator sebagai berikut :

Tabel 4.15 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	Stress Kerja_(Z)	Kinerja Karyawan_(Y)
Beban Kerja_(X2)	0.397	0.681
K3_(X1)	0.195	0.324
Stress Kerja_(Z)		0.574

Sumber data olahan SmartPLS versi 3.0 2020

Berdasarkan kajian data dalam tabel 4.10 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading < 0,90 dari data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya lebih dari

0,90, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.1.2.2 Analisis Model Pengukuran (*Inner Models*)

1. Uji *R Square*

Pengujian model struktural atau *inner models* dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-Square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen uji pastioal secara signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural yang berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik / buruk.

Tabel 4.16 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

1.	0	Tidak ada korelasi antara dua vaiabel
2.	> 0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
3.	> 0,25 – 0,5	Korelasi cukup
4.	> 0,5 – 0,75	Korelasi kuat
5.	> 0,75 – 0,99	Korelasi sangat kuat
6.	1	Korelasi Sempurna

Berikut hasil dari pengujian untuk hasil estimasi *R Square* sebagai berikut :

Tabel 4.17 Nilai *R Square*

Variabel	R Square
Kinerja Karyawan_(Y)	0.513
Stress Kerja_(Z)	0.170

Sumber data olahan SmartPLS versi 3.0 2020

Pada Tabel 4.17 menunjukkan nilai *R Square* untuk variabel kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0.513 dan untuk variabel stress kerja diperoleh nilai sebesar 0.170. Hasil ini menunjukkan bahwa 51.3% K3 dan beban kerja berpengaruh dengan kategori korelasi kuat terhadap kinerja karyawan dan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Sedangkan untuk variabel stress kerja hasil menunjukkan 17% K3 dan beban kerja memiliki pengaruh yang sedikit dengan kategori korelasi sangat lemah bagi kinerja karyawan. Sisanya sebesar 83% yang tidak di teliti oleh penulis.

2. Uji *F Square*

Pengukuran *f – Square* atau *f²* effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) Kriteria *F-Square* menurut Cohen dalam (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut

1. Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variable eksogen terhadap endogen
2. Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen
3. Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

(Juliandi 2018a) Berikut hasil dari pengujian untuk hasil estimasi *F Square* sebagai berikut :

Tabel 4.18 *F Square*

Variabel	Stress Kerja_(Z)	Kinerja Karyawan_(Y)
K3_(X1)	0.025	0.037
Beban Kerja_(X2)	0.176	0.363
Stress kerja _(Z)		0.190

Sumber data olahan SmartPLS versi 3.0 2020

Dari table 4.18. Menunjukkan hasil dari nilai F Square dengan nilai variabel K3 terhadap stress kerja sebesar 0.025 dan kinerja karyawan sebesar 0.037 yang artinya menunjukkan efek yang kecil terhadap variabel endogen. Sedangkan untuk nilai variabel beban kerja sebesar 0.176 terhadap stress kerja dan kinerja karyawan sebesar 0.363 yang artinya menunjukkan efek yang kecil terhadap variabel endogen. Dan besar nilai variabel intervening stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.190 yang artinya menunjukkan efek yang kecil terhadap varibel endogen.

4.1.3. Hasil Uji Hipotesis

4.1.3.1 Mediation effects

1. *Direct effects (Pengaruh Langsung)*

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai yang terdapat pada output result for

inner weight. Hasil output estimasi untuk pengujian model struktural dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Direct effects T-Statistics dan P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Stdev)	T Statistics ((O/Stdev)	P Values
K3_(X1) -> Kinerja Karyawan_(Y)	-0.184	-0.163	0.076	2.420	0.016
Beban Kerja_(X2) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.617	0.613	0.124	4.988	0.000
Stress Kerja_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.334	0.345	0.115	2.899	0.004
K3_(X1) -> Stress Kerja_(Z)	-0.194	-0.190	0.100	1.931	0.054
Beban Kerja_(X2) -> Stress Kerja_(Z)	0.517	0.534	0.114	4.544	0.000

Sumber data olahan SmartPLS versi 3.0 2020

Hasil pengujian dengan bootstrapping dalam penelitian ini dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1 : Program K3 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.184 dan P Values $0.016 < 0.050$ yang berarti **Hipotesis 1 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan program K3 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengujian Hipotesis 2 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.617 dan P Values $0.000 < 0.050$

yang berarti **Hipotesis 2 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengujian Hipotesis 3 : Stress Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.334 dan P Values $0.004 < 0.050$ yang berarti **Hipotesis 3 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengujian Hipotesis 4 : Program K3 berpengaruh terhadap Stress Kerja

Pengaruh program K3 terhadap stress kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.194 dan P Values $0.054 > 0.050$ yang berarti **Hipotesis 4 ditolak**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan program K3 berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stress kerja.

5. Pengujian Hipotesis 5 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Stress Kerja

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.517 dan P Values $0.000 < 0.050$ yang berarti **Hipotesis 5 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat

diartikan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja.

2. *Indirect effects* (Pengaruh Tidak Langsung)

Hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung melalui stress kerja sebagai variabel intervening dengan menggunakan program bantu Sobel test Kalkulator dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.20 Result For Sobel Test

Konstruk	Original Sample (O)	T Statistics (O/Stdev)	P Values
K3_(X1) -> Stress Kerja_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	-0.065	1.603	0.110
Beban Kerja_(X2) -> Stress Kerja_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.173	2.324	0.021

Sumber data olahan SmartPLS versi 3.0 2020

1. Pengujian Hipotesis 6 : K3 Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai K3 Medan

Pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel *intervening* dengan menunjukkan nilai koefisien -0.065 dan P Values 0.110 > 0.050 yang berarti **Hipotesis 6 ditolak** yang berarti secara tidak langsung Stress Kerja Tidak memediasi program K3 terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis 7 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi stress kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai K3 Medan

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variable *intervening* dengan menunjukkan nilai koefisien 0.173 dan P Values $0.021 < 0.050$ yang berarti **Hipotesis 7 diterima**, yang berarti secara tidak langsung stress kerja memediasi beban kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Total Effect

Total *effect* merupakan total dari *direct effect* dan *indirect effect*

Tabel 4.21 Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Stdev)	T Statistics (O/Stdev)	P Values
K3_(X1) -> Kinerja Karyawan_(Y)	-0.249	-0.230	0.080	3.098	0.002
Beban Kerja_(X2) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.789	0.798	0.098	8.085	0.000
Stress Kerja_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.334	0.345	0.115	2.899	0.004
K3_(X1) -> Stress Kerja_(Z)	-0.194	-0.190	0.100	1.931	0.054
Beban Kerja_(X2) -> Stress Kerja_(Z)	0.517	0.534	0.114	4.544	0.000

Sumber data olahan SmartPLS versi 3.0 2020

1. Hubungan Program K3 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.249 dengan $t_{\text{statistic}} 3.908 > t_{\text{table}} 1.666$ dan P

Values $0.002 < 0.050$ yang berarti Program K3 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Hubungan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.789 dengan $t_{\text{statistic}} 8.085 > t_{\text{table}} 1.666$ dan P Values $0.000 < 0.050$ yang berarti Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Hubungan Stress Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.334 dengan $t_{\text{statistic}} 2.899 > t_{\text{table}} 1.666$ dan P Values $0.004 < 0.050$ yang berarti Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan Program K3 berpengaruh terhadap Stress Kerja

Pengaruh program K3 terhadap stress kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.914 dengan $t_{\text{statistic}} 1.931 > t_{\text{table}} 1.666$ dan nilai P Values $0.054 > 0.050$ yang berarti program K3 berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stress kerja.

5. Hubungan Beban Kerja berpengaruh terhadap Stress Kerja

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.517 dengan $t_{\text{statistic}} 4.544 > t_{\text{table}} 1.666$ dan P Values $0.000 < 0.050$ yang berarti Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja.

4.2 Pembahasan

Tabel 4.22 Pembahasan Direct Effect, Inderect Effect, & Total Effect

Konstruk	Direct Effect		Inderect Effect		Total Effect	
	Original Sample (O)	P Values	Original Sample (O)	P Values	Original Sample (O)	P Values
K3_(X1) -> Kinerja Karyawan_(Y)	-0.184	0.016			-0.249	0.002
Beban Kerja_(X2) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.617	0.000			0.789	0.000
Stress Kerja_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.334	0.004			0.334	0.004
K3_(X1) -> Stress Kerja_(Z)	-0.194	0.054			-0.194	0.054
Beban Kerja_(X2) -> Stress Kerja_(Z)	0.517	0.000			0.517	0.000
K3_(X1) -> Stress Kerja_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)			-0.065	0.110		
Beban Kerja_(X2) -> Stress Kerja_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)			0.173	0.021		

Sumber data olahan SmartPLS versi 3.0 2020

1. Pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan Pada Mitra

Pengguna Jasa Layanan Balai K3 Medan

Berdasarkan hasil hipotesis, dapat disimpulkan bahwa program K3 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan yang berarti masih ada beberapa karyawan yang tidak menganggap bahwa K3 tidak begitu mempengaruhi kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil kuesioner yang menunjukkan lebih banyak karyawan menjawab sangat tidak setuju atas semua pertanyaan yang mencakup program K3. Dikarenakan karyawan merasa sudah mengikuti program K3 dan peduli terhadap SOP K3 khususnya untuk pencegahan virus Covid-19 dan merasa program K3 berpengaruh untuk meningkatkan rasa nyaman yang berdampak pada kinerja karyawan yang baik.

Hal ini sesuai dengan kutipan yang mengatakan bahwa faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. (Mangkunegara, A. 2010)

Dengan ini penulis menyimpulkan bahwa program K3 dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dilihat dengan adanya indikasi kecemasan akan standar pencegahan risiko kecelakaan kerja dan penularan virus Covid-19 yang sedang berkembang. Dengan demikian ketika perusahaan menjalankan program K3 pada setiap karyawannya untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja disertai dengan pencegahan penyebaran

virus Covid-19 dapat membuat tenaga kerja merasa terlindungi keselamatan dan kesehatannya meskipun tetap bekerja dimasa Pandemi Covid-19 ini. Balai K3 Medan juga turut berperan serta melakukan kegiatan K3 yang mendukung program pemerintah dalam penanganan Covid-19. Dengan melakukan kegiatan yang seperti pembagian spanduk, banner, poster K3 mengenai pencegahan Covid-19 dan melakukan penilaian resiko terhadap perusahaan berbasis Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Online pada perusahaan yang bekerjasama dengan Balai K3 Medan.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai K3 Medan

Berdasarkan hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan. Dapat dilihat dari hasil kuesioner menunjukkan lebih banyak karyawan menjawab sangat tidak setuju atas semua pertanyaan yang mencakup tentang beban kerja. Hal ini sejalan dengan kutipan yang di ambil Permendagri No. 12/2008, yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang

tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Chandra, Rini 2017)

Berdasarkan hal tersebut penulis menyimpulkan beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Apabila terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan maka karyawan dapat menjadi bosan dan tidak efektif dalam bekerja. Sebaliknya jika semakin rendah tuntutan pekerjaan maka karyawan akan merasa beban kerjanya berkurang. Sehingga karyawan dapat lebih fokus dalam bidang pekerjaan yang dikerjakan dan merasa nyaman dalam bekerja. Dengan demikian sangat penting untuk melakukan pembagian pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi karyawan agar dapat bekerja lebih optimal.

3. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai K3 Medan

Berdasarkan hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan. Dapat dilihat dari hasil kuesioner menunjukkan lebih banyak karyawan menjawab sangat tidak setuju atas semua pertanyaan yang mencakup tentang stress kerja.

Hal ini sesuai dengan kutipan teoritis yang menyatakan bahwasannya stress kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, atau memberikan

inspirasi untuk hidup lebih baik. Namun, ada pula dampak stress yang merusak dan berbahaya. (Cox 2006) telah mengidentifikasi efek stress yang mungkin muncul meliputi dampak subyektif dapat berupa munculnya kekhawatiran / kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian. Dampak perilaku dalam bekerja (*behavioral effect*) di antaranya dapat berupa peledakan emosi dan perilaku implusif.

Hal ini berbading dengan penelitian terdahulu pada penelitian (Fauzi 2018b) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan apabila stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan membaik.

Dalam hal ini penulis menyimpulkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan cukup tinggi. Semakin tinggi tingkat stress karyawan dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja yang dapat mengakibatkan menurunkan kinerja dalam bekerja dan dapat menimbulkan efek perselisihan dengan karyawan lainnya dikarenakan pengaruh emosional yang tidak baik yang bisa melakukan tindakan impulsif terhadap rekan kerja. Dan bila semakin rendah tingkat stress kerja dapat menimbulkan rasa nyaman sehingga kinerja karyawan meningkat. Dengan terciptanya suasana kerja dan lingkungan bekerja yang baik dan positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa stress kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Pengaruh program K3 terhadap stress kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai K3 Medan

Berdasarkan hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa program K3 berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan kerja. Dapat dilihat dari hasil kuesioner pada pertanyaan program K3 pada point no.4 “Saya merasa cemas ketika perusahaan ikut serta menangani permasalahan Covid-19 terkait isu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)” banyak karyawan yang menjawab sangat tidak setuju dikarenakan karyawan tidak merasakan cemas yang dapat menimbulkan stress. Karyawan merasa bahwa perusahaan sudah melakukan dan menerapkan protokol kesehatan pencegahan Covid-19 baik di lingkungan internal perusahaan maupun terhadap pengunjung atau tamu perusahaan.

Sesuai dengan landasan teori dari (Suwatno 2011a) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stress kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan - tuntutan dari pekerjaannya.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa program K3 yang diteliti pada mitra perusahaan Balai K3 Medan bertolak belakang dengan hasil di lapangan dengan adanya pengaruh stress kerja dikarenakan adanya rasa

kekhawatiran dimana pada tahun 2020 ini telah menyebarnya virus Covid-19 sehingga karyawan memerlukan jaminan keselamatan kesehatan dan kenyamanan mereka dalam bekerja dan tercapainya kinerja karyawan yang baik. Keselamatan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga karyawan tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan. Berdasarkan data yang diperoleh dari UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Tahun 2020 bahwa kasus kecelakaan kerja di kota Medan telah terjadi sebanyak 16 kasus dengan jumlah korban kecelakaan kerja sebanyak 29 orang dan Menurut Menteri Ketenagakerjaa R.I., Ida Fauziah, SHI yang disampaikan dalam Upacara Bulan K3 Nasional Tahun 2021 di Sabang bahwa angka kecelakaan kerja di tahun 2020 meningkat bila dibandingkan pada tahun 2019. Merujuk data pada BPJS Ketenagakerjaan, pada tahun 2019 terdapat 114 ribu kasus kecelakaan kerja sedangkan pada rentang Januari hingga Oktober 2020 BPJS Ketenagakerjaan mencatat terdapat 177 ribu kasus kecelakaan kerja.

Hal ini kemudian menjadi salah satu acuan bagi penulis yang membandingkan dengan studi lapangan bahwa tingginya angka kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan juga menunjukkan meningkatnya tingkat stress karyawan karena terjadinya kecelakaan kerja pada perusahaan. Dapat juga dikarenakan perusahaan tidak berkomitmen menjalankan program K3

dengan baik dan terkadang hanya dilakukan untuk keperluan audit pihak eksternal saja. Sedangkan Perusahaan yang sudah menjalankan dan mengikuti prosedur program K3 dan mengutamakan keselamatan karyawan dapat mengurangi angka stress kerja yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

(Suparyadi 2015) hal ini dapat diuraikan dengan berkurangnya rasa khawatir karyawan yang dapat mengurangi rasa stress dalam bekerja dimasa pandemi ini dimana selain menjalankan protokol kesehatan karyawan berhak mendapatkan jaminan kesehatan dan pengecekan berkala pada perusahaan sebagai keamanan dan kenyamanan mereka dalam bekerja agar bisa bekerja bebas dan mengurangi kadar stress karena perasaan takut akan penyebaran virus Covid-19 ini.

5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai K3 Medan

Berdasarkan hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan. Dapat dilihat pada kuesioner stress kerja pertanyaan pada point 9 mengenai “Beban tugas pekerjaan terlalu berat”. Responden lebih menjawab sangat tidak setuju dikarenakan para karyawan tidak merasakan tuntutan beban kerja yang berat, dan tidak merasakan adanya tekanan hingga menjadi stress pada saat bekerja.

Sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. (Tarwaka 2013)

Dengan ini penulis menyimpulkan bahwasannya tidak terdapat beban kerja di mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan yang mengakibatkan stress kerja pada karyawan. Semakin tinggi beban kerja dapat berpengaruh pada psikis karyawan yang membuat karyawan merasa cemas, kurang termotivasi sehingga meningkatkan tingkat stress yang tinggi dan mengakibatkan kejenuhan dalam bekerja.

6. Pengaruh Tidak Langsung K3 Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai K3 Medan.

Berdasarkan hasil hipotesis bahwa pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan ditolak. Secara tidak langsung program K3 tidak begitu mempengaruhi kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variable *mediating*.

Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian (Sunariyanto 2014) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif. Program K3 yang diberikan

perusahaan terhadap karyawan sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini juga disebabkan adanya faktor – faktor lain yang membuat karyawan tidak begitu khawatir akan keselamatannya dengan sudah terdaftarnya karyawan pada jaminan kesehatan dan keselamatan kerja seperti BPJS kesehatan dan BPJS ketengakerjaan. Yang dapat digunakan ketika karyawan sakit maupun mengalami kecelakaan kerja. Program K3 sendiri merupakan divisi/bagian yang melakukan investigasi terhadap suatu perusahaan untuk menjamin keamanan dan kenyamanan serta mencegah dan mengurangi angka terjadinya kecelakaan kerja ataupun pencegahan penyakit akibat kerja yang dikarenakan tingkat pekerjaan yang tinggi dan beresiko. Hal ini juga sesuai dengan praktek lapangan yang dirangkum peneliti dan berdasarkan data yang diperoleh dari UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Tahun 2020 bahwa perusahaan yang tidak menjalankan program K3 memiliki angka kecelakaan kerja yang cukup tinggi bila dibandingkan dengan perusahaan yang telah menjalankan program K3 dengan baik. Perusahaan dengan kategori “*zero accident*” dapat memberikan keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, tidak menimbulkan kekhawatiran yang menyebabkan karyawan menjadi stress sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

7. Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai K3 Medan.

Berdasarkan hasil hipotesis bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan diterima. Dapat diartikan bahwa stress kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh pada beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan kutipan pada penelitian (Fauzi 2018) bahwa masalah stress kerja didalam organisasi menjadi gejala yang penting untuk diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan. Pimpinan selalu memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawan sehingga membuat karyawan stres dalam bekerja yang berdampak kepada memburuknya kinerja karyawan.

Penulis menyimpulkan bahwa baik secara langsung dan tidak langsung beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja. Semakin tinggi beban kerja dapat menyebabkan stress kerja sehingga kinerja karyawan juga dapat menurun. Dan sebaliknya jika karyawan merasakan beban kerjanya tidak tinggi maka stress kerja akan berkurang dan kinerja karyawan akan meningkat .

Dapat dilihat dari 7 (tujuh) pengujian tersebut bahwa indikator yang paling tinggi terdapat pada pengujian beban kerja terhadap kineja

karyawan dengan total nilai koefisien sebesar 0.789 dan P Values $0.000 < 0.050$ yang berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan untuk pengujian terkecil terdapat pada pengujian K3 terhadap Stress Kerja dengan nilai koefisien - 0.194 dan P Values $0.054 > 0.050$ yang berarti K3 berpengaruh negatif namun tidak signifikan dengan penilaian masih banyak karyawan yang menganggap K3 tidak begitu mempengaruhi dan mengakibatkan stress kerja.

Hal ini berbanding terbalik dengan indikator dari K3 yaitu Keselamatan, Kesehatan dan pemeliharaan moral kerja. Dari hal tersebut dapat kita uraikan bahwasannya sebuah perusahaan harus memberikan dan menjaga ketiga indikator tersebut dimulai dari faktor keselamatan yang mencakup dengan safety karyawan dalam bekerja memberikan kenyamanan dalam bekerja dengan memfasilitasi perlengkapan APD dalam bekerja seperti yang tercantum pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/Men/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri pasal 3 mengenai alat APD yang dimaksud berupa

1. Pelindung Kepala
2. Pelindung Mata dan muka
3. Pelindung telinga
4. Pelindung pernafasan beserta perlengkapannya
5. Pelindung tangan dan pelindung kaki

Dalam hal ini perusahaan diwajibkan untuk melengkapi ke 5 point tersebut dengan alat-alat pelindung diri demi menjaga dan melindungi keselamatan karyawan.

Sedangkan untuk faktor kesehatan karyawan, perusahaan diwajibkan untuk mendaftarkan karyawan pada lembaga jaminan kesehatan maupun asuransi untuk menjaga kesehatan karyawan baik untuk mengontrol kesehatan maupun menjalani pengobatan pada karyawan tersebut. Selain telah mendaftarkan karyawan pada lembaga jaminan kesehatan maupun asuransi perusahaan juga biasanya menyediakan kotak P3K untuk pertolongan pertama apabila terjadi sesuatu pada karyawan yang sedang melakukan pekerjaan apabila terjadi kecelakaan kerja. Dan untuk yang terakhir pemeliharaan moral kerja mencakup dengan melakukan kegiatan seperti sosialisasi ataupun seminar dari lembaga penyedia K3 dalam hal pembinaan dan pelatihan tentang K3 bagaimana manfaat dan fungsi dari alat-alat APD sehingga terciptanya sikap kerja yang baik sesuai dengan SOP K3 dan karyawan mengerti pentingnya K3 untuk pekerja sebagai pelindung diri untuk menghindari resiko terjadinya kecelakaan kerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengurangi rasa cemas dan stress kerja. Dalam hal ini penulis menyimpulkan ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh peneliti seperti motivasi kerja, gaji, dan variable lainnya. Selain itu juga masih terdapat beberapa karyawan maupun perusahaan yang tidak begitu

memperhatikan ke tiga indikator tersebut dikarenakan merasa sudah cukup dengan terdaptarnya karyawan pada sebuah lembaga jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan. Padahal masih ada faktor lain dari K3 yang harus dilengkapi terutama pada APD dalam bekerja, apalagi didalam masa pandemi ini perusahaan maupun karyawan harus mengikuti protokol kesehatan dimana di tahun 2020 hingga 2021 virus Covid-19 ini sangat rentan untuk menularkan virusnya dari berbagai media yang terlihat maupun yang tidak terlihat. Hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menyebabkan stress kerja di perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh program K3 dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 70 responden yang merupakan mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan. Hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa :

1. Program K3 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan dengan nilai koefisien jalur sebesar - 0.184 dan P Values $0.016 < 0.050$
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.617 dan P Values $0.000 < 0.050$.
3. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.334 dan P Values $0.004 < 0.050$
4. Program K3 berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan dengan nilai koefisien jalur sebesar - 0.194 dan P Values $0.054 > 0.050$

5. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.517 dan P Values $0.000 < 0.050$
6. Stress kerja sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh signifikan pada program K3 terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan dengan nilai koefisien - 0.065 dan P Values $0.110 > 0.050$
7. Stress kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh signifikan pada Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan nilai koefisien 0.173 dan P Values $0.021 < 0.050$.

5.2 Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Program K3 dan Beban Kerja pada Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Stress Kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan. Hal ini dapat menjadi acuan baik bagi manajemen ataupun pemilik perusahaan untuk menggunakan data yang diperoleh agar kualitas kinerja karyawan meningkat dari mulai memperhatikan keamanan, kenyamanan dan kebersihan serta mengikuti protokol kesehatan agar terhindar dari Virus Covid-19 dan mengetahui tingkat beban karyawan yang dapat memicu stress pada karyawan. Dengan terciptanya kenyamanan bagi para pekerja maka kualitas kinerja juga dapat meningkat. Salah satu unsur pendukungnya adalah mengikuti program K3, sosialisasi dan survei tentang standart K3 dan hal – hal yang berkaitan dengan pencegahan dan protokol kesehatan sehingga dapat

mengurangi rasa khawatir pada karyawan di masa pandemi Covid-19 ini. Selain itu manajemen juga perlu melakukan evaluasi terhadap beban kerja karyawan yang kemungkinan dapat memicu stress kerja seperti pembebanan pekerjaan diluar dari pekerjaan semestinya yang dapat mengakibatkan kecemburuan sosial antar karyawan dalam tuntutan pekerjaan satu dengan yang lainnya dan dapat memicu emosional psikis karyawan. Perlunya penguatan manajerial perusahaan dalam meningkatkan dan mengutamakan K3 sebagai keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, perusahaan seharusnya mengikuti dan menjalankan aturan K3 maupun undang - undang yang berkaitan dengan K3 dari Kementerian Ketenagakerjaan.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Bagi karyawan diharapkan patuh dalam melaksanakan K3 yang telah diprogramkan oleh Perusahaan melalui divisi safety and health (HSE). Salah satunya seperti menggunakan alat pelindung diri (APD) dan mematuhi prosedur operasional (SOP) dalam bekerja agar terhindar dari resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sedangkan bagi perusahaan diharapkan tetap berkomitmen dalam menerapkan budaya K3 dalam bekerja.

2. Bagi karyawan diharapkan dapat melaksanakan dengan baik setiap tugas dan pekerjaannya bahwa hal tersebut merupakan kewajiban yang harus diselesaikan, sehingga tidak akan timbul potensi-potensi yang menyebabkan stres kerja dan mengganggu kinerjanya. Bagi perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap kompetensi dan pendidikan karyawan sehingga pada saat karyawan ditempatkan dibagian kerjanya tidak merasa bahwa tugas dan pekerjaannya menjadi beban yang berat.
3. Bagi karyawan diharapkan dapat mengontrol emosinya dengan baik, menciptakan suasana bekerja yang nyaman dan jika mempunyai keluhan terkait pekerjaan dapat disampaikan kepada atasan/supervisor sehingga tidak menimbulkan stress pada saat bekerja. Bagi perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi terkait stress kerja dan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pengendalian stress dapat dilakukan dengan melakukan sosialisasi atau pelatihan tentang manajemen stress.
4. Bagi perusahaan diharapkan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan secara berkala agar dapat diketahui kompetensi dan keahlian karyawan.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang menjadi menurunnya kinerja karyawan dikarenakan stress kerja selain beban kerja dan program K3. Diharapkan juga penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber data tambahan untuk penelitian dengan variabel program K3, beban kerja dan stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Budiono, dkk. 2003. *Bunga Rampai HIPERKES dan Keselamatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Chandra, Rini, Dkk. 2017. "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di LANGSA." *Parameter* 6.
- Colquitt, Jason, A., et al. 2011. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw - Hill.
- Cox. 2006. *Panduan untuk Belajar Percaya Diri*. Jakarta: Gramedia.
- DR. Suma'mur P.K., M.Sc. 2020. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. 2 ed. Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Fauzi, Ahmad. 2018a. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA Cabang Rantau Prapat." Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- . 2018b. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA Cabang Rantau Prapat." Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Fransiska, Yuliana. 2020a. "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhan Batu Utara." Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- . 2020b. "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhan Batu Utara." Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Gaol, Chr. J. I. 2014. *A To Z Human Capital*. Bandung: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, I. 2014. *Structural Equation Modeling. Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. 4 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2009. *ORGANISASI*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James, L, Dkk. 2012a. *Organization : Behaviour, Structure and Process*. 14th ed. Boston: McGraw - Hill.

- . 2012b. *Organization : Behaviour, Structure and Process*. 14th ed. Boston: McGraw - Hill.
- Griffin, Ricky, W., et al. 2014. *Organizational Behaviour*. South West: Cengage Learning.
- Hariana, Frizkha. 2018. “Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . MEKAR KARYA MAS.”
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- International Labour Organization. 2020a. “Dalam Menghadapi Pandemi : Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja.” *Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch (LABADMIN/OSH) Route*: 1–52. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_742959.pdf.
- . 2020b. “Dalam Menghadapi Pandemi : Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja.” *Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch (LABADMIN/OSH) Route*: 1–52.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Juliandi, Azuar. 2018a. 1 Modul Pelatihan : *Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM- PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- . 2018b. 1 Modul Pelatihan : *Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM- PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Kasmir, K. 2016a. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- . 2016b. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lukito, Dkk. 2018. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SINARMAS Distribusi Nusantara Semarang.” : 24–35.
- Mangkunegara, A., A. 2010. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Mathias, Robert, L., et al. 2000. *Human Resource Management*. Nine. Cincinnati, Ohio: South Western College Publishing.
- Moekijat. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Nabawi, Rizal. 2019a. "Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." 2(2): 170–83.
- . 2019b. "Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." 2(2): 170–83.
- Noor, J. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen : "Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Parashakti, Dkk. 2020. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerjadan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)* 1(3): 290–304.
- Pasaribu, H, K, & Fachrezi, H. 2020. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kuala Namu." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 120–35.
- Prasadja, Ricardianto. 2018. *Human Capital Management*. 1 ed. Bogor: IN Media.
- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: PT.Dian Rakyat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Rukajat, Ajat. 2018. *Manajemen Pembelajaran*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sahaduta, Yegar, Boaz, dkk. 2016. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Work Overload Terhadap Job Sress Pada Karyawan PT. BAHARI UTAMA KARYA." *urnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*. https://www.m-culture.go.th/mculture_th/download/king9/Glossary_about_HM_King_Bhumibol_Adulyadej's_Funeral.pdf.
- Sangadji, Mamang, Etta, Dkk. 2010. *Metodologi Penelitian*. ed. Oktaviani H.S. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Schermerhorn, Jhon, R. 2010. *Management*. 11 th edit. Jhon Wiley & Son.
- Siagian, Sondang, P. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak, P. J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.

- Soleman, A. 2011. "Aanalisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka)." *ARIKA*: 83–98.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2 ed. ed. Sutopo. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. ed. MM Amirullah, SE. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sunariyanto, Kokok. 2014. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 2(3): 952–64.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- . 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yogyakarta: Caps.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. ed. Putri Christian. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suwatno, dan Priansa. 2011a. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Oorganisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- . 2011b. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. 2013. *Ergonomi Industri*. Cetakan ke. SURakarta: Harapan Press.
- . 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. 2 ed. Surakart: Harapan Press.
- Wahdaniah, Dkk. 2018. "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene." *Management Development and Applied Research Journal* 1(2008): 51–65.
- Wibowo. 2012. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Divisi Buku Perguruan Tinggi.
- . 2019. *Perilaku Dalam Organisasi*. Ketiga. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, Simamora. 2010. *Manajemen Kinerja*. Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wulida, Tri, Afrianty, Dkk. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 61(4): 47–53.

Lampiran

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

<p style="text-align: center;">ANGKET PENELITIAN</p> <hr/> <p style="text-align: center;">PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH STRESS KERJA PADA MITRA PENGGUNA JASA LAYANAN BALAI KESELAMATAN dan KESEHATAN KERJA MEDAN</p> <p style="text-align: center;">PROGRAM PASCA SARJANA</p>

Angket ini digunakan untuk melakukan penilaian program K3, beban kinerja, stress kerja dan kinerja karyawan

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Nama :
2. Perusahaan :
3. Jenis Perusahaan :
4. Jabatan/Pekerjaan/Bagian :
5. Masa Kerja (Tahun) :
6. Provinsi :
7. Kota/kabupaten :
8. Kecamatan :
9. Tanggal Lahir :
10. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
11. Pendidikan Terakhir :
12. Status Pernikahan : Menikah / Belum Menikah
13. Jumlah Tanggungan : orang
14. Memiliki Riwayat Penyakit Kronis : Ya / Tidak

Panduan :

Berikan tanggapan Anda pada setiap pernyataan. Untuk pertanyaan berikut ini Berikan tanggapan Anda dengan memberikan tanda (√) pada salah satu kategori. Angket ini hanya digunakan untuk penelitian semata.

5 = Sangat Sering / Sangat Setuju

4 = Sering / Setuju

3 = Kadang – kadang / Kurang Setuju

2 = Jarang / Tidak Setuju

1 = Tidak Pernah / Sangat Tidak Setuju

PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

No	Pertanyaan	Skala Pembobotan 1-5						
1.	Lingkungan kerja tidak bersih dan higienis.	Sangat Setuju	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	Sangat Tidak Setuju
2.	Pekerja tidak memiliki akses cukup untuk mencuci tangan dengan sabun dan air	Sangat Setuju	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	Sangat Tidak Setuju
3.	Tidak cukup ventilasi udara dalam ruang kerja	Sangat Setuju	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	Sangat Tidak Setuju
4.	Saya merasa cemas ketika perusahaan ikut serta menangani permasalahan Covid-19 terkait isu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Sangat Setuju	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	Sangat Tidak Setuju
5.	Saya merasa tidak nyaman ketika diharuskan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) khusus bagi pekerja dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19	Sangat Setuju	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	Sangat Tidak Setuju
6.	Saya merasa tidak nyaman ketika diharuskan mengukur suhu tubuh pekerja, menggunakan bilik disinfektan sebelum masuk area kerja	Sangat Setuju	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	Sangat Tidak Setuju

BEBAN KERJA

No	Pertanyaan	Skala Pembobotan 1-5						
1.	Tujuan tugas-tugas dan pekerjaan saya tidak jelas	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
2.	Saya mengerjakan tugas-tugas atau proyek-proyek yang tidak perlu	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
3.	Ada kontrol dan inspeksi kerja saat bekerja	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
4.	Saya tidak mempunyai wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
5.	Saya menghabiskan waktu terlalu banyak untuk pertemuan-pertemuan yang tidak penting yang menyita waktu saya	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
6.	Saya merasa bahwa saya betul – betul tidk punya waktu untuk istirahat berkala	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
7.	Saya kurang terlatih dan/ atau kurang pengalaman untuk melaksanakan tugas – tugas saya secara memadai	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
8.	Saya merasa karir saya tidak berkembang	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
9.	Tugas – tugas tampaknya makin hari menjadi makin kompleks	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
10.	Organisasi mengharapkan saya melebihi keterampilan dan/ atau kemampuan yang saya miliki	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju

STRESS KERJA

No	Pertanyaan	Skala Pembobotan 1-5						
1.	Sulit tidur	Sangat Sering	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Sering
2.	Tidak dapat berkonsentrasi	Sangat Sering	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Sering
3.	Tidak enak makan	Sangat Sering	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Sering
4.	Kecemasan yang terus menerus	Sangat Sering	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Sering
5.	Merasa takut/gelisah	Sangat Sering	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Sering
6.	Tidak dapat rileks	Sangat Sering	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Sering
7.	Tidak puas terhadap apa yang dicapai	Sangat Sering	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Sering
8.	Saya mudah tersinggung dengan perkataan rekan kerja	Sangat Sering	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Sering
9.	Beban tugas pekerjaan terlalu berat	Sangat Sering	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Sering
10.	Terdapat rekan kerja yang menghambat pekerjaan saya	Sangat Sering	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Sering
11.	Kepala Nyeri	Sangat Sering	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Sering

KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	Skala Pembobotan 1-5						
1.	Saya menyelesaikan tugas/proyek dengan tepat waktu	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
2.	Tingkat kesalahan saya dalam mengerjakan tugas/proyek cukup rendah	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
3.	Saya mengerjakan tugas/proyek dengan sangat terampil dan serapi mungkin	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
4.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan cukup banyak dalam satu hari	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
5.	Saya selalu menetapkan target dan rencana dalam bekerja	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
6.	Hasil pekerjaan yang saya kerjakan melebihi karyawan yang lain.	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
7.	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan arahan atasan	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
8.	Saya selalu berhati-hati dan teliti dalam mengerjakan pekerjaan	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
9.	Saya bertanggung jawab dengan apa yang saya kerjakan	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
10.	Saya serius dalam mengerjakan pekerjaan saya	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
11.	Pekerjaan yang saya yang terima terlalu banyak	Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju

Lampiran 2. Rekap Data & Tabulasi Penilaian Kuesioner

a) Program K3 (X1)

b) Beban Kerja (X2)

No.	Pertanyaan Program K3	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	Total	%
1	Lingkungan kerja tidak bersih dan higienis.	3	4	5	7	17	24	20	29	25	36	70	100
2	Pekerja tidak memiliki akses cukup untuk mencuci tangan dengan sabun dan air	4	6	10	14	15	21	18	26	23	33	70	100
3	Tidak cukup ventilasi udara dalam ruang kerja	8	11	22	31	12	17	11	16	17	24	70	100
4	Saya merasa cemas ketika perusahaan ikut serta menangani permasalahan Covid-19 terkait isu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	3	4	9	13	16	23	20	29	22	31	70	100
5	Saya merasa tidak nyaman ketika diharuskan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) khusus bagi pekerja dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19	3	4	9	13	19	27	18	26	21	30	70	100
6	Saya merasa tidak nyaman ketika diharuskan mengukur suhu tubuh pekerja, menggunakan bilik disinfektan sebelum masuk area kerja	4	6	7	10	18	26	22	31	19	27	70	100

No.	Pertanyaan Beban Kerja	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	Total	%
1	Tujuan tugas-tugas dan pekerjaan saya tidak jelas		0	4	6	15	21	22	31	29	41	70	100
2	Saya mengerjakan tugas-tugas atau proyek-proyek yang tidak perlu		0	2	3	16	23	20	29	32	46	70	100
3	Ada kontrol dan inspeksi kerja saat bekerja	2	3	7	10	14	20	19	27	28	40	70	100

20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	3	3	3	2	4	4	19	2	3	3	3	4	5	2	4	4	4	34
22	3	5	4	2	4	2	20	4	3	5	4	3	3	2	4	2	5	35
23	3	3	5	3	3	3	20	1	1	1	5	5	5	3	3	3	2	29
24	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
25	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	4	3	4	4	2	3	20	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	34
28	2	2	5	2	2	2	15	1	2	2	1	5	4	1	1	1	4	22
29	1	2	4	1	2	2	12	1	1	2	4	1	2	1	2	2	1	17
30	1	1	4	1	1	1	9	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	13
31	2	2	4	1	2	2	13	1	2	2	4	1	2	1	2	2	1	18
32	3	3	5	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
33	3	3	4	4	4	4	22	4	1	1	1	3	4	4	4	4	3	29
34	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
35	3	3	4	2	3	4	19	2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	32
36	1	1	1	2	2	2	9	2	1	1	1	4	2	2	2	2	1	18
37	3	4	4	4	1	3	19	3	3	4	4	4	4	4	1	3	4	34
38	1	1	1	2	2	2	9	2	1	1	1	4	2	2	2	2	1	18
39	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
40	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	18
41	2	2	4	2	2	3	15	2	2	2	4	4	5	2	2	3	4	30
42	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	5	4	1	1	1	2	18
43	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
44	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
45	5	5	5	5	5	5	30	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19
46	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	30
47	2	2	3	3	3	3	16	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28
48	2	2	2	1	3	3	13	2	2	2	2	4	3	1	3	3	3	25
49	1	1	4	2	1	1	10	1	1	1	4	4	4	2	1	1	4	23
50	2	2	4	2	2	2	14	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	22
51	3	4	4	3	3	3	20	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
52	3	4	4	3	3	3	20	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
53	5	5	5	5	5	5	30	1	1	2	5	5	5	1	1	1	5	27
54	4	2	2	2	2	2	14	1	1	2	2	4	4	1	2	2	2	21
55	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	22
56	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	28
57	2	4	2	2	4	2	16	2	2	4	2	4	4	2	4	2	3	29
58	1	1	4	1	1	1	9	3	1	1	4	4	4	1	1	1	1	21
59	2	2	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	15
60	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	15
61	2	4	2	2	2	2	14	1	1	4	1	4	1	2	2	2	2	20
62	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	24
63	2	2	2	2	3	2	13	3	2	1	2	2	5	2	3	2	4	26
64	1	4	4	1	1	2	13	1	1	5	4	4	4	1	1	2	4	27
65	4	4	4	4	4	2	22	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	14
66	5	5	5	5	5	5	30	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	15
67	3	4	4	3	4	4	22	1	3	4	4	3	3	3	4	4	2	31
68	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	5	5	1	1	1	3	20

69	2	3	3	3	3	2	16	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	29
70	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	15

17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	21
18	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	15
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	21
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
21	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	13
22	4	4	1	4	3	1	1	2	5	3	1	29
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
26	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	47
27	1	1	1	5	4	2	2	3	3	3	1	26
28	2	1	2	5	2	2	2	1	3	3	2	25
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
30	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	14
31	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	20
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
34	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	12
35	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	23
36	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	25
37	1	1	4	4	1	4	1	1	1	4	1	23
38	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	23
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
41	1	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	21
42	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	15
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
45	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	12
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
48	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
49	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	16
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
54	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	17
55	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	14
56	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	16
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
58	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	15
59	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	25
60	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	14
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
62	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	18
63	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	16
64	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	19
65	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	12

66	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	14
67	3	1	2	1	2	3	2	2	3	2	1	22
68	2	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1	18
69	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	18
70	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	15

**Rekap Kuesioner & Rekap Data
Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pertanyaan Kinerja Karyawan	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	Total	Total %
1	Saya menyelesaikan tugas/proyek dengan tepat waktu	2	3	2	3	5	7	18	26	43	61	70	100
2	Tingkat kesalahan saya dalam mengerjakan tugas/proyek cukup rendah	3	4	4	6	6	9	24	34	33	47	70	100
3	Saya mengerjakan tugas/proyek dengan sangat terampil dan serapi mungkin	3	4	9	13	11	16	24	34	23	33	70	100
4	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan cukup banyak dalam satu hari	1	1	2	3	8	11	25	36	34	49	70	100
5	Saya selalu menetapkan target dan rencana dalam bekerja	1	1	3	4	7	10	24	34	35	50	70	100
6	Hasil pekerjaan yang saya kerjakan melebihi karyawan yang lain.	2	3	5	7	9	13	35	50	19	27	70	100
7	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan arahan atasan		0	2	3	7	10	31	44	30	43	70	100
8	Saya selalu berhati-hati dan teliti dalam mengerjakan pekerjaan		0	3	4	8	11	26	37	33	47	70	100
9	Saya bertanggung jawab dengan apa yang saya kerjakan		0		0	3	4	23	33	44	63	70	100
10	Saya serius dalam mengerjakan pekerjaan saya		0	2	3	5	7	19	27	44	63	70	100
11	Pekerjaan yang saya terima terlalu banyak	1	1	6	9	7	10	24	34	32	46	70	100

Tabulasi Data Kinerja Karyawan

No.	Rekap Data Questioner Kinerja Karyawan											
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	Total
1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	14
2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	3	3	19
3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	19
4	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	17
5	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	29
6	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	22
7	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	19
8	3	3	4	2	2	2	2	4	2	2	4	30
9	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	19
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
11	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	15
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
13	1	5	1	1	3	2	1	1	1	3	3	22
14	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	14
15	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	17
16	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	19
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
18	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	1	22
19	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	19
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
21	5	2	2	1	1	3	3	2	1	1	1	22
22	4	3	5	1	1	5	4	4	1	4	4	36
23	1	1	1	1	2	4	4	1	1	1	4	21
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
25	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	13
26	4	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	31
27	2	2	2	2	3	5	2	2	2	4	4	30
28	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	15
29	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	13
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
31	1	1	2	1	1	3	3	3	1	1	3	20
32	2	2	3	3	3	2	3	1	1	1	1	22
33	2	4	3	2	2	2	1	1	2	1	2	22
34	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	12
35	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	27
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
41	5	5	5	5	5	2	2	3	1	1	5	39
42	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	14
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
45	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	14
46	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	3	21

Lampiran 3. Hasil Olahan Data SmartPLS Versi 3.0

1. Analisa Model Pengukuran

- a) Construct Reliability and Validity
- b) Discriminant Validity

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (Ave)
Beban Kerja_(X2)	0.880	0.905	0.901	0.486
K3_(X1)	0.935	0.943	0.949	0.756
Kinerja Karyawan_(Y)	0.865	0.871	0.891	0.430
Stress Kerja_(Z)	0.927	0.938	0.938	0.583

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Beban Kerja_(X2)	K3_(X1)	Kinerja Karyawan_(Y)	Stress Kerja_(Z)
Beban Kerja_(X2)				
K3_(X1)	0.744			
Kinerja Karyawan_(Y)	0.681	0.324		
Stress Kerja_(Z)	0.397	0.195	0.574	

2. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Quality Criteria

- a) R – Square
- b) F – Square

R – Square

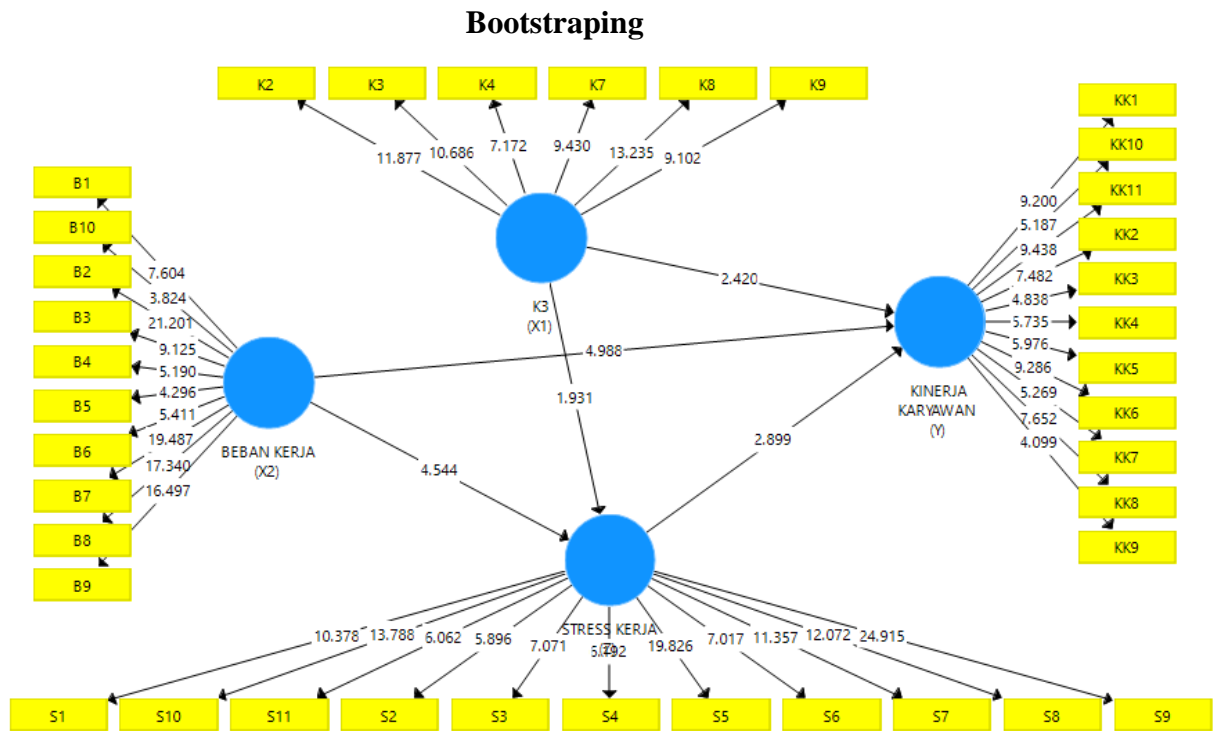
	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan_(Y)	0.513	0.491
Stress Kerja_(Z)	0.170	0.145

F – Square

	Kinerja Karyawan_(Y)	Stress Kerja_(Z)
Beban Kerja_(X2)	0.363	0.176
K3_(X1)	0.037	0.025
Stress Kerja_(Z)	0.190	

3. Mediation Effect

- a) Direct Effect
- b) Indirect Effect
- c) Total Effect



Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Stdev)	T Statistics ((O/Stdev)	P Values
Beban Kerja_(X2) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.617	0.613	0.124	4.988	0.000
Beban Kerja_(X2) -> Stress Kerja_(Z)	0.517	0.534	0.114	4.544	0.000
K3_(X1) -> Kinerja Karyawan_(Y)	-0.184	-0.163	0.076	2.420	0.016
K3_(X1) -> Stress Kerja_(Z)	-0.194	-0.190	0.100	1.931	0.054
Stress Kerja_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.334	0.345	0.115	2.899	0.004

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Stdev)	T Statistics (O/Stdev)	P Values
Beban Kerja_(X2) -> Stress Kerja_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.173	0.186	0.074	2.324	0.021
K3_(X1) -> Stress Kerja_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	-0.065	-0.067	0.040	1.603	0.110

Total Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Stdev)	T Statistics (O/Stdev)	P Values
Beban Kerja_(X2) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.789	0.798	0.098	8.085	0.000
Beban Kerja_(X2) -> Stress Kerja_(Z)	0.517	0.534	0.114	4.544	0.000
K3_(X1) -> Kinerja Karyawan_(Y)	-0.249	-0.230	0.080	3.098	0.002
K3_(X1) -> Stress Kerja_(Z)	-0.194	-0.190	0.100	1.931	0.054
Stress Kerja_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.334	0.345	0.115	2.899	0.004

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. DATA PRIBADI

1. Nama Lengkap : Indria Primiaty Diningsih , S.Si
2. Tempat/Tanggal Lahir : Jayapura/ 12 April 1982
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Alamat : Jl. Meteorologi III No. 5 Medan 20221
6. No. HP : 081361680886
7. Email : yndhy2001@yahoo.com

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK : TK. Kemala Bhayangkari, Yogyakarta (1998 – 1988)
2. SD : SD Negeri 060870 Medan (1988 – 1994)
3. SMP : SLTP Swasta Pertiwi Medan (1994 - 1997)
4. SMA : SMA Negeri 3 Medan (1997 – 2000)
5. D-3 : Diploma III Kimia Analis USU Medan (2000 – 2003)
6. S-1 : Sarjana Kimia, FMIPA, USU Medan (2003 – 2005)

III. KELUARGA

1. Ayah : Tukimin, SH
2. Ibu : Sri W. N
3. Suami : Syaiful, S.Si., M.KM
4. Anak : Nafisah Ghina Syandhira
Muhammad Yazid Syadhithya