

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Teori Atribusi**

Menurut Fritz Heider teori atribusi merupakan konsep dalam ilmu psikologi sosial yang mengacu pada cara seseorang mencoba memahami dan menjelaskan perilaku orang lain dengan mengaitkannya antara faktor-faktor internal (personal) atau eksternal (lingkungan). Dalam kata lain, teori ini berkaitan dengan bagaimana seseorang mencari alasan atau penyebab di balik tindakan atau kejadian tertentu. Dia membedakan antara dua tipe atribusi utama:

1. **Atribusi Internal (Personal):** merujuk pada penjelasan perilaku berdasarkan faktor-faktor internal seperti kepribadian, kemampuan, motivasi, dan karakteristik individu. Misalnya, jika seseorang sukses dalam pekerjaan, atribusi internal mungkin mengaitkan kesuksesan tersebut dengan keterampilan dan usaha individu tersebut.
2. **Atribusi Eksternal (Lingkungan):** Ini merujuk pada penjelasan perilaku berdasarkan faktor-faktor eksternal seperti situasi, tuntutan lingkungan, atau keadaan di luar kendali individu. Misalnya, jika seseorang gagal dalam ujian, atribusi eksternal mungkin menghubungkan kegagalan tersebut dengan faktor-faktor seperti kesulitan soal ujian atau gangguan di ruangan ujian.

Teori atribusi kemudian berkembang lebih lanjut dengan konsep atribusi yang disebut "*locus of control*" (lokus kendali) yang diusulkan oleh Julian Rotter. Lokus kendali merujuk pada persepsi individu tentang sejauh mana mereka memiliki kendali atas peristiwa dalam hidup mereka. Ada dua tipe lokus kendali:

1. ***Internal Locus of Control:*** Orang dengan tipe ini cenderung percaya bahwa mereka memiliki kendali atas kejadian-kejadian dalam hidup mereka. Mereka cenderung atribut keberhasilan atau kegagalan kepada tindakan dan usaha pribadi.

2. ***External Locus of Control***: Orang dengan tipe ini cenderung percaya bahwa faktor-faktor di luar kendali mereka, seperti keberuntungan atau nasib, mempengaruhi hasil kejadian dalam hidup mereka.

Teori atribusi memiliki implikasi yang luas dalam pemahaman interaksi sosial, pengambilan keputusan, motivasi, dan banyak aspek lain dalam psikologi dan perilaku manusia. Pemahaman tentang bagaimana kita dan orang lain mengatribusikan penyebab perilaku dapat membantu mengklarifikasi persepsi dan mengurangi konflik dalam berbagai situasi. Penentu atribusi atau penyebab apakah individu atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor (Robbins 1996) (dalam Ika, 2011):

- a. Konsensus (*consensus*): perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama.
- b. Kekhususan (*distinctiveness*): perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan
- c. Konsistensi (*consistency*): perilaku yang sama dalam Tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Kejadian-kejadian atau perilaku yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan cerminan dari lingkungan dan kondisi sosial tempat dia berada, hal sesuai karena di dalam teori atribusi dijelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Apabila seorang karyawan melakukan tindakan kejahatan atau tindakan yang merugikan bagi perusahaan maka perusahaan harus dapat cepat mendeteksi penyebab dari tindakan tersebut karena bisa jadi motivasi atau penyebab seseorang melakukan hal merugikan perusahaan itu berasal dari lingkungan, dan nilai sosial dari perusahaan sendiri atau dikarenakan faktor yang ada dari pribadi seseorang.

Dengan adanya teori atribusi diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, karena di dalam teori atribusi sendiri mempelajari tentang perilaku seseorang. Perilaku yang

ditimbulkan seseorang tidak sama antara satu dengan lainnya dan membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya. Dengan adanya teori atribusi sangat membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan. Perilaku yang ada bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti, tingkat religiusitas yang dimiliki, tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki, lingkungan tempat bekerja, budaya organisasi yang ada di dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri.

## **2.2. Variabel Independen (X)**

### **2.2.1. 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)

#### **2.2.1.1. 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 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.

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.

#### **2.2.1.2. 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.

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. 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)

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. 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 K3 yang baik dan optimal. (Suparyadi 2015).

### **2.2.1.3. 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 K3 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.

#### 2.2.1.4. Indikator K3

(Budiono 2003) mengemukakan indikator 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 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 mengoperasionalkan 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.

### **2.2.1.5. 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 Alat Pelindung Diri (APD) adalah pilihan terakhir yaitu kelengkapan dari segenap upaya teknis pencegahan kecelakaan Alat Pelindung Diri (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 Alat Pelindung Diri (APD) yaitu Alat Pelindung Diri (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 Alat Pelindung Diri (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.

### **2.2.2. 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. 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)

(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.

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 kapastitas yang dimiliki. Kesenjangan ini yang

meyebabkan munculnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). (Nabawi 2019b)

#### **2.2.2.1. 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.

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.

#### **2.2.2.2. 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 stress 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.

### **2.2.2.3. 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.

## **2.3. Variabel Dependen (Y)**

### **2.3.1. 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. Karyawan lah 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)

### 2.3.1.1. 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.

### **2.3.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

(Wibowo 2010) menyebutkan ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, 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 stress 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, dll.

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.

#### **2.3.1.3. Penilaian Kerja**

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. (Prasadja 2018).

Penilaian terhadap kinerja karyawan mencakup berbagai macam aspek teknis yang harus dimengerti dan dipahami 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.

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)

#### **2.3.1.4. Indikator Kerja**

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 di tentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang di harapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah di tetapkan.

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 dianggarkan sebelum kegiatan dijalankan. 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 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.

## **2.4 Variabel intervening (Z)**

### **2.4.1. 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 komplek. 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 stress 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 stress yang

merusak dan berbahaya. (Cox 2006) telah mengidentifikasi efek stress 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, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.
5. Dampak perilaku dalam bekerja (*behavioral effect*) yang di antaranya dapat berupa peledakan emosi dan perilaku *impulsif*.
6. Dampak organisasi (*organizational effect*), dikarenakan produktivitas karyawan menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, menimbulkan ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

#### **2.4.1.1. Pengertian Stress Kerja**

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 atau 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. Stress kerja akan muncul jika terjadi kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan – tuntutan dari pekerjaannya.

#### **2.4.1.2. 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).

Stress dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Penyebab fisik. Antara lain:
  - a. Kebisingan secara terus menerus dapat menjadi sumber stress 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 stress. Hal ini dikarenakan seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.
  - c. Kelelahan. Kelelahan dapat menyebabkan stress 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. Stress 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 stress. 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 stress 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 stress bagi seseorang. (Sunyoto 2013)

Menurut (Siagian, Sondang 2012), pada dasarnya berbagai sumber stress dapat dikelompokkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress 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.

#### **2.4.1.3. Indikator Stress Kerja**

Menurut (Gaol 2014), indikator yang digunakan pada stress 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).

#### 2.4.1.4. 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 stress.
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*.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti  | Judul Penelitian   | Metode   | Variabel  | Hasil  |
|-----|---|--|--|---|--|
| 1.  | Herry Widhiarto 1,<br>Basuki Setiadi 2,<br>(2012) | Analisis Biaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Dengan Alat Pelindung Diri Pada Proyek Saluran Kwarter Selatan Taman Sidoarjo                 | Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif (descriptive research) yaitu penelitian yang memberi gambaran dan penjelasan atas keadaan usaha pencegahan kecelakaan kerja pada pekerja kontruksi PT. Gemahripah Lohjinawi                            | upaya pencegahan kecelakaan di lapangan adalah dengan memasang rambu-rambu kecelakaan kerja, perlengkapan pemadam kebakaran, pemakaian alat pelindung diri (APD), dan peralatan pertolongan | Berdasarkan hasil analisa yang ditemukan dapat diambil kesimpulan bahwa Upaya-upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja di perusahaan PT. Gemahripah Lohjinawi adalah menerapkan kebijakan SMK3 dengan membentuk P2K3. |
| 2.  | Noer Rafikah<br>Zulyanti (2013)                   | Komitmen Kebijakan K3 Sebagai Upaya Perlindungan terhadap Tenaga Kerja (Studi pada Mitra Produksi Sigaret (MPS) KUD Tani Mulyo Lamongan) | Dengan menggunakan teknik purposive sampling peneliti mengumpulkan data dari key informan, dan teknik <i>probability</i> sampling dari 469 karyawan produksi sebagai sample penelitian. Untuk mengetahui komitmen kebijakan K3 di MPS KUD Tani Mulyo | Mengetahui kesesuaian kebijakan K3 dengan peraturan yang berlaku, dan mengetahui komitmen kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai Upaya perlindungan tenaga kerja                 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa :(a) MPS KUD Tani mulyo telah berkomitmen dengan kebijakan K3 sesuai dengan Permenaker Nomor PER.05/MEN/1996.   |
| 3.  | Satrio Nugroho 1,<br>Sajiyo 2<br>(2018)           | Analisis Dan Upaya Pengendalian Kecelakaan Pada Bagian Produksi Kaleng PT. XY  | Kegiatannya meliputi pemantauan dan evaluasi. Dalam proses identifikasi dan melakukan analisis potensi bahaya maka dapat dilakukan dengan  | Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk memberikan ulasan atau interpretasi terhadap data yang diperoleh dari hasil  | Terdapat 4 jenis kecelakaan kerja yang terjadi pada bagian produksi kaleng PT.X, yaitu:<br>1. Tergores<br>2. Terjepit<br>3. Tertusuk   |

| No. | Peneliti | Judul Penelitian                 | Metode  | Variabel  | Hasil  |
|-----|----------|----------------------------------|---|---|--|
|     |          | Sidoarjo Dengan Pendekatan Hazop | metode Hazard and Operability Study (HAZOPS). | wawancara dengan narasumber, sehingga hasil penelitian menjadi lebih jelas dan bermakna. Pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, dan observasi | <p>4. Tertimpa Frekuensi kecelakaan pada tahun 2015, 2016, 2017 secara berturut-turut adalah 13, 18, 18. Nilai Safety T-Score pada tahun 2016 = 0,38 sedangkan pada tahun 2017 = 0.3.</p> <p>Tingkat risiko yang ada di PT. XY berdasarkan kriteria tingkat kekerapan (likelihood) dan tingkat keparahan (concequences) dikategorikan menjadi 2, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tinggi, risiko yang termasuk dalam kategori tinggi adalah risiko yang disebabkan oleh sumber bahaya yaitu sikap pekerja.</li> <li>2. Sedang, risiko yang termasuk dalam kategori sedang adalah risiko yang disebabkan oleh sumber bahaya berupa material plat, peralatan kerja, mesin, serta benda asing di tempat kerja.</li> </ol> <p>Upaya pengendalian kecelakaan kerja yang disebabkan oleh sumber bahaya berupa sikap pekerja di PT. XY dapat dilakukan dengan cara:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membuat visual display untuk mengingatkan agar selalu menggunakan APD.</li> </ol> |

| No. | Peneliti      | Judul Penelitian  | Metode  | Variabel   | Hasil   |
|-----|---------------|---|---|--|---|
|     |               |   |   |  | <p>2. Melakukan pelatihan K3 kepada para pekerja untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya menjaga keselamatan kerja diri sendiri.</p> <p>3. Melakukan pemantauan di area produksi secara rutin dan memberi sanksi kepada karyawan yang tidak memakai APD yang diwajibkan.</p>                        |
| 4.  | Nanang (2015) | <p>Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada pekerja pengecoran logam PT. SINAR SEMESTA (Studi Kasus Tentang Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Ditinjau Dari Pengetahuan Terhadap Potensi Bahaya Dan Resiko Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Pengecoran Logam PT. Sinar Semesta Desa Batur, Ceper, Klaten)</p> | <p>Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan analisis tentang perilaku pekerja pengecoran logam pengecoran besi dengan suhu penguangan mencapai 1600° C dan sebagian besar pekerja tidak menggunakan APD meskipun di lingkungan kerja terdapat ancaman bahaya seperti suhu lingkungan yang tinggi, radiasi sinar infra merah, percikan logam panas, debu hasil pembakaran,</p> | <p>Prosedur K3, Alat Pengaman Diri (APD), kompetensi pekerja</p> | <p>APD dibutuhkan pada lingkungan kerja yang memiliki potensi bahaya bagi kesehatan dan keselamatan kerja seperti pada industri pengecoran logam. Namun APD tidak selalu dikenakan pekerja pada saat bekerja. Apabila digunakan pada proses produksi akan meningkatkan kualitas dan efisiensi hasil produksi.</p> |

| No. | Peneliti                                 | Judul Penelitian   | Metode   | Variabel  | Hasil  |
|-----|--|--|--|---|--|
|     |  |  | induksi listrik, dan serpihan material logam.  |   |  |
| 5.  | Tofan Agung Eka Prasetya & Yudi.A (2016) | Gambaran Penggunaan Alat Pelindung Diri Pekerja Bongkar Muat Petikemas PT. X Surabaya  | Metode Deskriptif kualitatif dan metode purpose sampling   | Variable Independenn<br>1. Alat pelindung diri<br>Variable Dependen<br>2 . Bongkar muat   | Hasil dari observasi kepada 20 pekerja dapat diperoleh hasil mengenai penggunaan APD bahwa mayoritas pekerja menggunakan pelindung kaki berupa safety shoes dan Masker merupakan alat pelindung diri yang paling sedikit digunakan oleh pekerja. Diperoleh hasil bahwa indeks risiko terjadi kecelakaan kerja pada TKBM =9,103. Berdasarkan data yang diperoleh selama observasi dapat diketahui bahwa 25% pekerja yang diamati tidak menggunakan pelindung kaki yang sesuai yaitu safety shoes. |
| 6.  | Samsul Maarif dan Widodo Hariyono (2017) | “Pengawasan K3 dan Kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada Welder di PT. Gunanusa Utama Fabricators kabupaten Serang | Metode FMEA untuk mengidentifikasi kecelakaan kerja yang terjadi serta menentukan tingkat resikomya. | variabel yang diuji adalah variabel tunggal yaitu pengawasan K3 dan kepatuhan pada penggunaan alat pelindung diri pada pekerja welder di PT. Gunanusa Utama Fabricators | Pengawasan K3 untuk memastikan ditaatinya ketentuan K3, sehingga kondisi dan perilaku tidak selamat dan tidak sehat dapat dideteksi sejak awal. Pengawasan dan tanggung jawab yang didukung pihak manajemen akan berdampak pada operasi  |

| No. | Peneliti                                      | Judul Penelitian  | Metode                       | Variabel  | Hasil   |
|-----|---|---|------------------------------|---|---|
|     |   |   |                              |   | jangka panjang, sehingga memberikan jaminan K3 bagi semua pekerja.  |
| 7.  | Hotmanahan Sihombing Haidar Nur Fauzan (2018) | Upaya Pencegahan Resiko Kecelakaan Kerja Dalam Kegiatan Stevedoring Suplly Vessel Osam Manila Pada Eastern Logistics Lamongan Shorebase | Metode Deskriptif kualitatif | Variable Independenn<br>1. Keselamatan Kerja<br>2. Kesehatan Kerja<br>3. Kecelakaan Kerja<br>Variable Dependen<br>1. Bongkar muat | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. terpasangnya cctv dan kartu Hazard Observation Card (HOC) sebagai alat untuk mengetahui jika terjadinya 19 keadaan/ kondisi tidak aman, pada saat proses stevedoring berlangsung wajib dibawah pengawasan Departement Health Safety and Environment (HSE),</li> <li>2. mensosialisasikan peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berlaku dengan memberikansanksi tegas kepada TKBM yang masih tetap melanggar</li> <li>3. mengadakan diklat Basic Safety Trainning untuk TKBM dan pekerja lainnya, sebelum melaksanakan kegiatan stevedoring wajib melaksanakan safety briefing/ internal meeting</li> <li>4. menambah rambu-rambu Keselamatan dan Kesehatan Kerja di area jetty yang disesuaikan dengan risiko yang ada pada saat kegiatan stevedoring tersebut.</li> </ol> |

| No. | Peneliti   | Judul Penelitian  | Metode   | Variabel   | Hasil   |
|-----|--|---|--|--|---|
|     |  |   |  |  | 5. mencegah terjadinya risiko kecelakaan kerja, memperbaiki dan memberikan arahan ketika terdapat kondisi yang tidak aman, untuk meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, sehingga tercipta rasa aman dan nyaman.  |
| 8.  | Ferri Makatuuk*, Patunru Pongky, James Evert Adolf Liku (2019) | Efektivitas Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada PT. Rizky Mulia Sejahtera Di Balikpapan | Metode penelitian yang digunakan adalah metodologi deskriptif kualitatif | efektivitas, sistem, keselamatan, kesehatan, kerja | hasil penelitian penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Rizky Mulia Sejahtera elemen pemeliharaan dan pembangunan komitmen efektif dengan capaian sebesar 73%, elemen pengendalian dokumen sangat efektif dengan capaian sebesar 100%, dan elemen bekerja berdasarkan sistem manajemen dan keselamatan kerja sangat efektif dengan capaian sebesar 97% |

**Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu**

## **2.6. Kerangka Pemikiran**

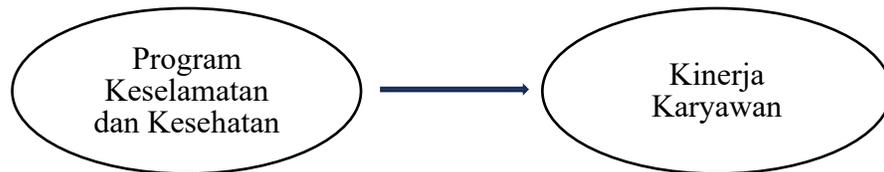
Kerangka berpikir atau konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan antara berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variable-variabel yang akan diteliti. (Sugiyono 2019)

Berdasarkan 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 akan diteliti. Adapun kerangka konseptual didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **2.6.1. Pengaruh Program K3 Terhadap Kinerja Karyawan .**

Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat pekerjaan seseorang. Tenaga kerja yang merupakan salah satu aset organisasi atau perusahaan dan sangat berharga adalah merupakan unsur yang 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 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.

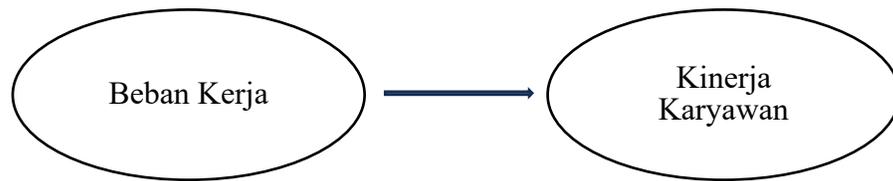


**Gambar 2.1 Pengaruh Program K3 Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.6.2. 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 standar 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.

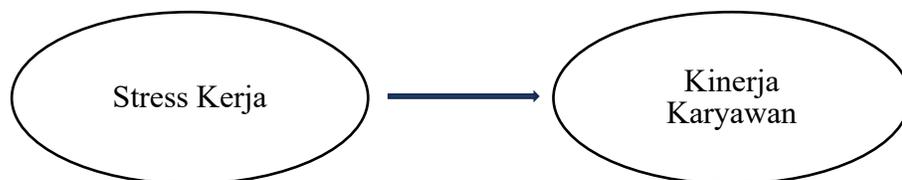


**Gambar 2.2 Pengaruh Program Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.6.3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

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

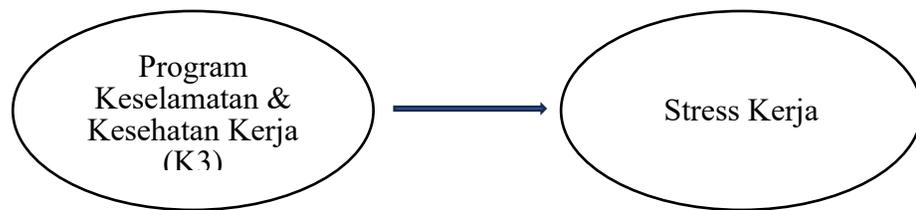
(Lukito 2018) berpendapat bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Hariana 2018) pada penelitiannya menarik kesimpulan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja muncul sebagai akibat beban kerja yang diterima karyawan cukup besar.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



**Gambar 2.3 Pengaruh Program Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### 2.6.4. Pengaruh Program K3 Terhadap Stress Kerja.

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



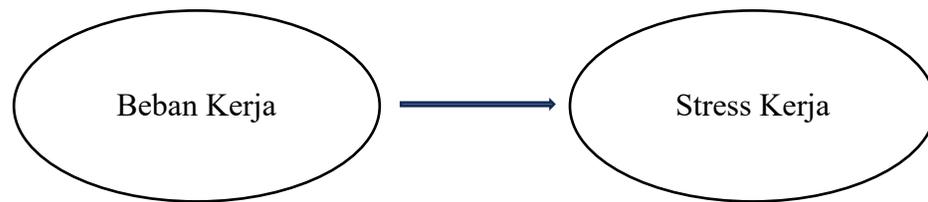
**Gambar 2.4 Pengaruh Program K3 Terhadap Stress Kerja**

#### 2.6.5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja.

Beban kerja yang terlalu banyak akan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan stress kerja. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya.

Stress kerja adalah 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 Program Beban Kerja Terhadap Stress Kerja**

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

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



**Gambar 2.6 Pengaruh K3 Dimediasi oleh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**2.6.7. Pengaruh Behan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja.**

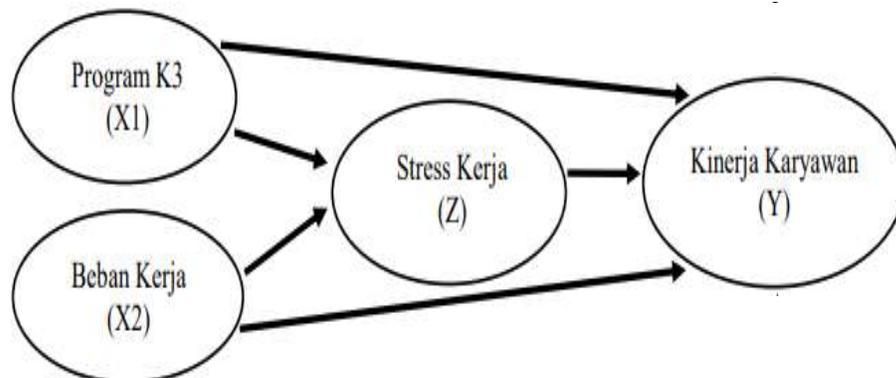
Setiap perusahaan atau organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu Perusahaan atau organisasi perlu mencari cara agar meningkatkan kinerja karyawan dengan mengetahui beban kerja setiap masing-masing karyawan. Menurut (Tarwaka 2013) tingkat intensitas pembebanan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

Atas dasar pemikiran tersebut, maka penulis beranggapan bahwa adanya 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 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat 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 hipotesis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.8 Kerangka Hipotesis Pengaruh Program K3, Beban Kerja Berhubungan oleh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

## 2.7. Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono 2019) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada dalam suatu penelitian, dimana rumusan masalah penelitian tersebut 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 PT. Sinarjaya Inti Mulya Unit Kerja Srengsem.
2. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarjaya Inti Mulya Unit Kerja Srengsem.
3. Ada pengaruh program K3 terhadap stress kerja pada PT. Sinarjaya Inti Mulya Unit Kerja Srengsem.
4. Ada pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada PT. Sinarjaya Inti Mulya Unit Kerja Srengsem.
5. Ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarjaya Inti Mulya Unit Kerja Srengsem.
6. Ada pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja pada PT. Sinarjaya Inti Mulya Unit Kerja Srengsem.
7. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja pada PT. Sinarjaya Inti Mulya Unit Kerja Srengsem.