

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 pegawai PT. Sinarjaya Inti Mulya Unit kerja Srengsem yaitu perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang usaha perkebunan dan pabrik kelapa sawit yang beralamat di Jl. Alamsyah Ratu Perwira Negara No. 9 RT.002 LK I, Kampung Karang Jaya, Kelurahan Karang Maritim, Kecamatan Panjang, Kota Bandar Lampung 35241.

4.1.1.2. Data Kuesioner

Adapun untuk jumlah populasi dan sampel yang diberikan kuesioner dan wawancara yang diambil merupakan pegawai PT. Sinarjaya Inti Mulya Unit Kerja Srengsem sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jumlah Pegawai PT. Sinarjaya Inti Mulya Unit Kerja Srengsem

No.	Bagian / Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	<i>Health, Security, and Environment (HSE)</i>	4
2.	Staff Admin Gudang	3
3.	Staff Laboratorium	6
4.	Staff Operasional	15
5.	Staff Project Sipil	31
6.	Staff Project Engineering	7
7.	Staff Project Electrical	4
Total		70

Sumber: Pengolahan data dengan Excel for Word, 2023

4.1.1.3. Deskripsi Responden Penelitian

Responden yang digunakan didalam penelitian ini sebanyak 70 responden dan hasil data-data didalam penelitian ini, diperoleh dari kuesioner/angket yang disebarkan kepada masing-masing responden. Kuesioner/angket dalam penelitian ini berisi tentang pernyataan yang berkaitan dengan variabel-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 :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden

No.		Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
		Jenis Kelamin		
1		Laki-laki	51	73 %
		Perempuan	19	27%
		Total	70	100 %
2		Lama Bekerja		
	A.	B. < 1 Tahun	5	7%
	C.	D. 1 Tahun	11	16%
	E.	F. 2 – 5 Tahun	26	37%
	G.	H. 6 – 10 Tahun	17	24%
	I.	J. 11 – 20 Tahun	7	10%
	K.	L. > 21 Tahun	4	6%
			Total	70
3		Pendidikan Terakhir		
	A.	B. SLTP	-	-
	C.	D. SLTA	19	27%
	E.	F. Diploma	3	4%
	G.	H. Sarjana (S-1)	45	64%
	I.	J. Magister (S-2)	3	4%
		Total	70	100 %

Sumber: Pengolahan data dengan Excel for Word, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.2 diatas, telah diperoleh data-data sebagai berikut:

1. Jenis kelamin, pada perusahaan tersebut dapat terlihat bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan karyawan perempuan dengan jumlah responden sebanyak 51 orang atau 73% karyawan laki-laki dan 19 orang atau 27% karyawan perempuan.
2. Lama bekerja, pada keempat perusahaan dapat dilihat terdapat < 5 orang atau 1 % karyawan yang baru bekerja di perusahaan, dan untuk karyawan yang sudah bekerja 1 tahun sebanyak 11 orang atau 16% karyawan, untuk karyawan yang bekerja 2-5

tahun sebanyak 26 orang atau 37% karyawan yang sudah bekerja di perusahaan, dan 6-10 tahun sebanyak 17 orang atau 24% karyawan, dan 11-20 tahun sebanyak 7 orang atau 10% karyawan, dan >21 tahun sebanyak 4 orang atau 6% karyawan yang sudah cukup lama bekerja di perusahaan.

3. Pendidikan terakhir, dari perusahaan tersebut di dominasi empat tingkat pendidikan yaitu untuk tingkat SLTA sebanyak 19 orang atau 27%, Diploma sebanyak 4 orang atau 4%, untuk tingkat sarjana (S 1) sebanyak 45 orang atau 64% dan untuk tingkat Magister (S 2) sebanyak 3 orang atau 4%. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang dimiliki masing- masing karyawan sudah cukup baik.

4.2. Deskripsi Variabel

4.2.1. Variabel (X1) Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berikut adalah deskripsi variable penelitian pada instrumen kuesioner program K3 yang telah dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.3 Program K3

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	KS	STS	Total	%
1	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan selama saya bekerja	2	7	15	27	19	70	100%
2	Saya diberikan jaminan kesehatan yang bermanfaat di perusahaan ini.	2	13	21	23	11	70	100%
3	Atasan dan rekan kerja saya mendukung satu sama lain dalam menjaga moral kerja yang baik	4	5	20	23	18	70	100%

Sumber: Pengolahan data dengan Excel for Word, 2023

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 segala prosedur K3 sesuai standar operasional perusahaan yang berlaku. Walaupun masih ada beberapa karyawan yang masih merasa tidak nyaman dan mematuhi ketika mengikut program K3.

4.2.2. Variabel (X2) Beban Kerja

Berikut adalah deskripsi variabel penelitian pada instrumen kuesioner beban kerja yang telah dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.4 Beban Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	KS	STS	Total	%
1	Saya merasa tuntutan tugas di tempat kerja ini sangat berat	6	29	16	13	6	70	100%
2	Saya merasa perlu menghadapi banyak tekanan fisik dan mental yang membuat saya tegang di tempat kerja ini	6	34	21	7	2	70	100%
3	Saya merasa ada ketidakseimbangan antara beban kerja dan sumber daya yang tersedia di tempat kerja ini	8	19	28	14	1	70	100%

Sumber: Pengolahan data dengan Excel for Word, 2023

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 pekerjaannya. Meskipun masih ada beberapa karyawan yang merasakan beban kerja yang berlebih atas pekerjaannya.

4.2.3. Variabel Stress Kerja (Z)

Berikut adalah deskripsi variabel penelitian pada instrumen kuesioner Stress Kerja yang telah dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.5 Stres Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	KS	STS	Total	%
1	Saya sering merasa cemas atau khawatir karena tekanan di tempat kerja	12	18	20	17	3	70	100%
2	Saya sering mengalami gejala fisik, seperti sakit kepala atau sakit perut, akibat stress kerja	14	17	20	15	4	70	100%
3	Stress di tempat kerja dapat memengaruhi hubungan sosial saya dengan orang lain	12	26	15	12	5	70	100%

Sumber: Pengolahan data dengan Excel for Word, 2023

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.

4.2.4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut adalah deskripsi variabel penelitian pada instrumen kuesioner Kinerja Karyawan yang telah dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.6 Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	KS	STS	Total	%
1	Saya memiliki kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan dengan tingkat kualitas yang tinggi.	2	5	9	24	30	70	100%
2	Saya sering mencapai atau bahkan melebihi target kuantitas kerja yang diberikan	1	4	16	29	20	70	100%
3	Saya sering mengelola waktu saya dengan baik untuk memastikan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	0	4	14	34	18	70	100%
4	Saya merasa pekerjaan saya memungkinkan saya untuk menggunakan kreativitas saya	0	2	10	33	25	70	100%
5	Saya sering bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan	0	2	10	33	25	70	100%

Sumber: Pengolahan data dengan Excel for Word, 2023

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 beban kerja yang berlebih 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.

4.3. Hasil Uji Pengamatan Analisis

4.3.1. Uji Validitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Indikator	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
K3_1	0,931	0,235	Valid
K3_2	0,903	0,235	Valid
K3_3	0,938	0,235	Valid
BK01	0,874	0,235	Valid
BK02	0,779	0,235	Valid
BK03	0,847	0,235	Valid
SK01	0,830	0,235	Valid
SK02	0,851	0,235	Valid
SK03	0,919	0,235	Valid
KK01	0,754	0,235	Valid
KK02	0,723	0,235	Valid
KK03	0,813	0,235	Valid
KK04	0,670	0,235	Valid
KK05	0,647	0,235	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan Excel for Word, 2023

Dapat dilihat dari tabel 4.7 hasil uji validitas dari keseluruhan variabel yang ada menunjukkan bahwa rata-rata $R_{hitung} > R_{tabel}$ dengan nilai 0.235 yang dapat artinya bahwa nilai instrumen dari validitas variabel memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari titik kritisnya yakni 0,235 sehingga seluruh pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

4.3.2. Uji Reabilitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Program K3, Beban Kerja, Stress Kerja & Kinerja Karyawan

No.	Variabel	Nilai Yang Ditetapkan	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan
1	K3(X1)	0.60	0,915	Realiablel
2	Beban Kerja (X2)	0.60	0,781	Realiablel
3	Stress Kerja (Z)	0.60	0,836	Realiablel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.60	0.747	Realiablel

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 3.0 , 2023

Dari tabel 4.8 diatas dapat simpulkan bahwa

1. nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Program K3 adalah 0.915 > 0.60 yang artinya nilai reliabilitas intstrumen program K3

menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai dan layak untuk dijadikan instrumen atau alat untuk penelitian.

2. nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Beban Kerja adalah $0.781 > 0.60$ yang artinya nilai reliabilitas instrumen Beban Kerja menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai dan layak untuk dijadikan instrumen atau alat untuk penelitian.
3. nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Stress Kerja adalah $0.834 > 0.60$ yang artinya nilai reliabilitas instrumen Stress Kerja menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai dan layak untuk dijadikan instrumen atau alat untuk penelitian.
4. nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Kinerja Karyawan adalah $0.747 > 0.60$ yang artinya nilai reliabilitas instrumen Kinerja Karyawan menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai dan layak untuk dijadikan instrumen atau alat untuk penelitian.

4.4. Analisis Model Pengukuran (*Outer Models*)

4.4.1. *Convergent Validity*

Penilaian *convergent validity* berdasarkan korelasi diantara item *score/component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran *refleksif individual* dapat 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 dengan batas *loading factor* yakni sebesar 0,60.

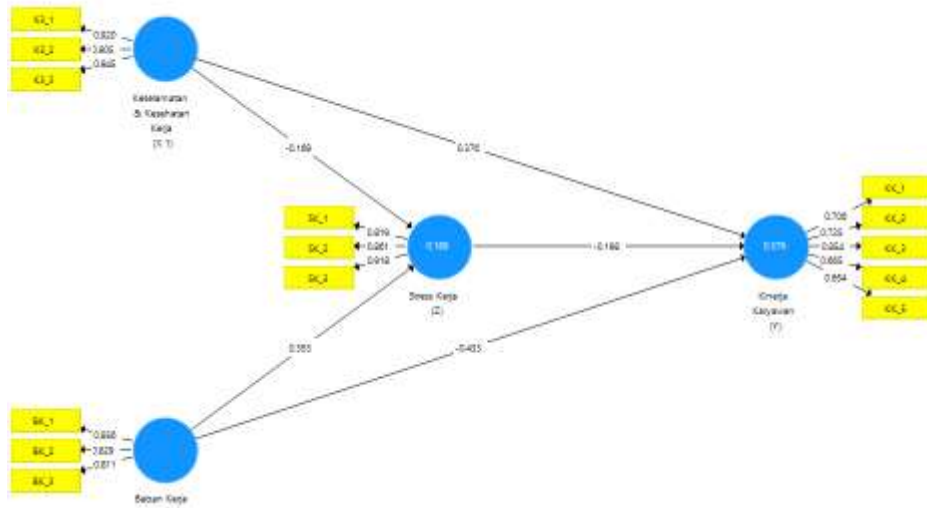
Tabel 4.9 *Outer Loadings (Measurement Model)*

<i>Variabel</i>	<i>Indikator</i>	Beban Kerja	K3	Kinerja	Stress Kerja
Program K3	K3_1		0.920		
	K3_2		0.905		
	K3_3		0.945		
Beban Kerja	BK01	0.856			
	BK02	0.829			
	BK03	0.811			
Kinerja Karyawan	KK01			0.706	
	KK02			0.725	
	KK03			0.854	
	KK04			0.665	
	KK05			0.654	
Stress Kerja	SK01				0.819
	SK02				0.861
	SK03				0.918

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 3.0 , 2023

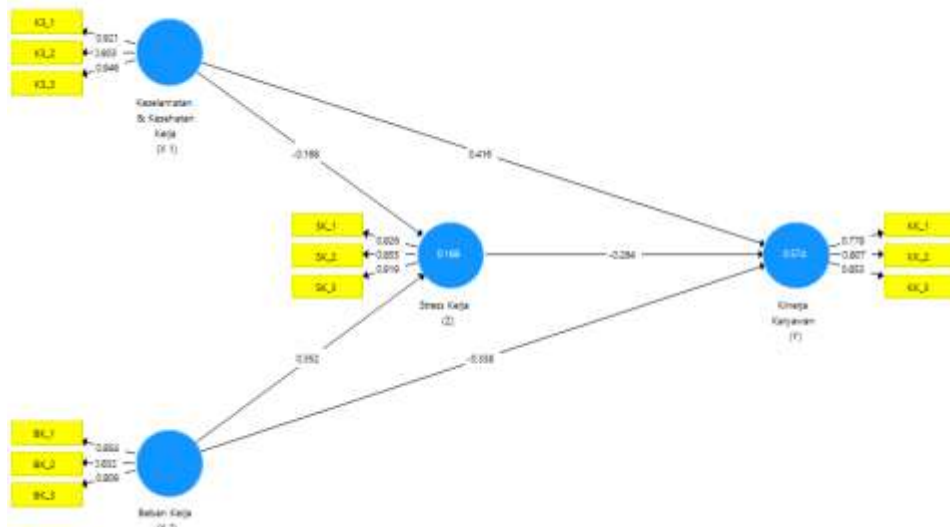
Hasil pengolahan data dengan menggunakan *SmartPLS* dapat dilihat pada tabel diatas dengan nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan memiliki nilai rata-rata variabel telah memenuhi *convergen validity* karena memiliki nilai *loadings factor* > 0,50 namun Indikator yang memiliki nilai loading kurang dari 0,7 akan dihapus. Berdasarkan tabel 4.9 dan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa tidak semua indikator memiliki nilai *convergence validity* yang lebih dari 0,7. Oleh karena itu, indikator kreativitas dan kerjasama akan dihapus dari model.

Gambar 4.1 Model Struktural Sebelum Penghapusan



Setelah dilakukan penghapusan, maka diperoleh diagram jalur sebagai berikut:

Gambar 4.2 Model Struktural Sesudah Penghapusan



Setelah dilakukan penghapusan diperoleh model seperti gambar 4.2 Berdasarkan gambar tersebut, indikator yang dapat terefleksikan oleh Variabel K3, yaitu indikator K3_1, K3_2 dan K3_3 dari Ketiga indikator tersebut secara umum memberikan kontribusi lebih dari 90% dengan Indikator K3_1 memiliki nilai loading sebesar 0,921,

Indikator K3_2 memiliki loading sebesar 0,903 dan Indikator K3_3 memiliki nilai loading sebesar 0,946.

Indikator yang dapat terefleksikan oleh variabel Beban Kerja, yaitu Indikator BK_1, BK_2 dan BK_3. Ketiga indikator tersebut secara umum memberikan kontribusi lebih dari 80% dengan Indikator BK_1 memiliki nilai loading sebesar 0,854, Indikator BK_2 memiliki loading sebesar 0,832, dan BK_2 memiliki nilai loading sebesar 0,809.

Indikator yang dapat terefleksikan oleh variabel Stress Kerja, yaitu Indikator SK_1, SK_2 dan SK_3. Ketiga indikator tersebut secara umum memberikan kontribusi lebih dari 81% dengan Indikator SK_1 memiliki nilai loading sebesar 0,826, Indikator SK_2 memiliki loading sebesar 0,855, dan Indikator Indikator SK_3 memiliki nilai loading sebesar 0,919.

Indikator yang dapat terefleksikan oleh variabel Kinerja Kerja, yaitu Indikator KK_1, KK_2 dan KK_3. Ketiga indikator tersebut secara umum memberikan kontribusi lebih dari 77% dengan Indikator KK_1 memiliki nilai loading sebesar 0,778, Indikator KK_2 memiliki loading sebesar 0,807, dan Indikator KK_3 memiliki nilai loading sebesar 0,853.

4.4.2. *Convergent Reliability*

Tabel 4.10 *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Kesimpulan
K3(X1)	0.946	Realiablel
Beban Kerja (X2)	0.871	Realiablel
Stress Kerja (Z)	0.901	Realiablel
Kinerja Karyawan (Y)	0.854	Realiablel

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 3.0 , 2023

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* telah memenuhi syarat yaitu $> 0,60$. Variabel K3 memiliki nilai *Composite Reliability* sebesar 0,871, yang menunjukkan bahwa konstruk ini dapat diandalkan dalam menjelaskan variasi dari indikator-indikator yang terkait dengan Beban Kerja. Nilai-nilai

Composite Reliability yang tinggi lainnya, seperti Beban kerja sebesar 0.871, Stress Kerja 0.901, dan Kinerja Karyawan sebesar 0.854 juga dapat mengindikasikan keandalan konstruk-construct ini dalam model penelitian. Dengan demikian, *Composite Reliability* yang tinggi menunjukkan bahwa konstruk-construct dalam model memiliki kemampuan yang baik dalam mengukur *variabilitas* indikatornya dan memberikan keandalan yang kuat untuk analisis yang dilakukan dalam penelitian ini yang berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian sudah *reliable*.

Kriteria *validity reliabilitas* juga dapat dilihat dari nilai *reliabilitas* suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk.

Tabel 4.11 Average Variance Extrated

Variabel Laten	Average Variance Extrated (AVE)
K3(X1)	0.853
Beban Kerja (X2)	0.692
Stress Kerja (Z)	0.752
Kinerja Karyawan (Y)	0.661

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 3.0 , 2023

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* digunakan untuk mengukur sejauh mana konstruk dalam suatu penelitian mampu menjelaskan variasi dalam indikator yang terkait yang juga dapat digunakan sebagai pengujian *convergent validity*. Semakin tinggi nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, semakin baik konstruk tersebut dalam menjelaskan variasi dalam indikatornya. Variabel dengan indikator yang baik minimal memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* lebih dari 0,5.

Dalam konteks variabel yang telah disebutkan, kita dapat melihat bahwa variabel "Keselamatan dan Kesehatan Kerja" memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang paling tinggi dengan 0.853. Nilai tersebut menjelaskan bahwa rata-rata varians indikator pada variabel K3 dapat dijelaskan oleh variabel K3 sebesar 85,3%. Ini menunjukkan bahwa konstruk

K3 memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variasi dalam indikatornya.

Di sisi lain, variabel "Beban Kerja" memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.692. Nilai tersebut menjelaskan bahwa rata-rata varians indikator pada variabel Beban Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja sebesar 69,2%. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk Beban Kerja juga cukup baik dalam menjelaskan variasi dalam indikatornya.

Sementara itu, variabel "Stress Kerja" memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sekitar 0.752. Nilai tersebut menjelaskan bahwa rata-rata varians indikator pada variabel Stress Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Stress Kerja sebesar 75,2%. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk Stress Kerja juga cukup baik dalam menjelaskan variasi dalam indikatornya, yang mungkin mencakup aspek-aspek yang terkait dengan stress di lingkungan kerja.

Variabel "Kinerja Karyawan" memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.661. Nilai tersebut menjelaskan bahwa rata-rata varians indikator pada variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kinerja sebesar 66,1%. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk Kinerja juga cukup baik dalam menjelaskan variasi dalam indikatornya.

Tabel 4.12 Nilai Akar *Average Variance Extracted*

Variabel	Beban Kerja	K3	Kinerja Karyawan (Y)	Stress Kerja (Z)
Beban Kerja (X2)	0.832			
K3(X1)	-0.301	0.924		
Kinerja Karyawan (Y)	-0.570	0.590	0.813	
Stress Kerja (Z)	0.402	-0.274	-0.515	0.867

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 3.0 , 2023

Dalam tabel 4.12 diatas, kita dapat melihat bahwa semua nilai akar *Average Variance Extracted* (AVE) (Fornell-Larcker Criterion) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan variabel lainnya. Sebagai

contoh, ketika kita mempertimbangkan konstruk Beban Kerja, nilai akar *Average Variance Extracted* (AVE) adalah 0,832, yang jauh lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain seperti K3 Sebesar -0,301, Kinerja karyawan sebesar -0,570, dan Stress Kerja Sebesar 0,402. Hal yang sama berlaku untuk variabel laten lainnya, di mana nilai akar akar *Average Variance Extracted* (AVE) selalu lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lainnya. Dengan semua variabel latent ini memenuhi syarat bahwa nilai akar akar *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari korelasinya dengan konstruk lain, kita dapat menyimpulkan bahwa validitas diskriminan dalam model ini telah terpenuhi, sesuai dengan informasi yang tercantum dalam tabel sebelumnya.

4.4.3. Validitas diskriminan (*discriminant validity*)

Nilai cross loading adalah indikator penting dalam analisis faktor konfirmatori yang membantu kita memahami sejauh mana suatu indikator berkaitan dengan konstruk tertentu dalam model penelitian.

Tabel 4.13 Nilai Cross Loading

Indikator	Beban Kerja (X2)	K3(X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Stress Kerja (Z)
K3_1	-0.292	0.921	0.459	-0.172
K3_2	-0.219	0.903	0.507	-0.282
K3_3	-0.319	0.946	0.639	-0.286
BK_1	0.854	-0.298	-0.476	0.365
BK_2	0.832	-0.284	-0.577	0.323
BK_3	0.809	-0.14	-0.324	0.315
KK_1	-0.335	0.38	0.778	-0.411
KK_2	-0.478	0.495	0.807	-0.312
KK_3	-0.547	0.543	0.853	-0.517
SK_1	0.299	-0.207	-0.455	0.826
SK_2	0.4	-0.255	-0.435	0.855
SK_3	0.343	-0.248	-0.449	0.919

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 3.0 , 2023

Berdasarkan tabel 4.13 kita dapat mengamati bahwa indikator-indikator yang terkait dengan konstruk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) memiliki nilai cross loading yang lebih tinggi pada variabel laten ini dibandingkan dengan variabel laten lainnya seperti Beban Kerja (X2), Kinerja Karyawan(Y4), dan Stress Kerja (Z3). Sebagai contoh, indikator X1.1 (Keselamatan) memiliki nilai cross loading yang paling tinggi pada variabel laten Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dengan 0.921, sedangkan nilai cross loading-nya lebih rendah pada variabel laten lainnya. Hal tersebut juga berlaku untuk seluruh indikator yang telah ditandai dengan warna kuning.

Dari hasil tersebut, dapat menyimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara konstruk-konstruk ini. Jika indikator-indikator memiliki nilai cross loading yang lebih besar saat mengukur variabel laten tertentu, itu menunjukkan bahwa indikator-indikator ini lebih erat terkait dengan konstruk tersebut dan memiliki kontribusi yang lebih besar dalam mengukur variabilitas atau pengukuran konstruk tersebut dalam model penelitian Anda. Dengan kata lain, nilai cross loading yang berbeda-beda ini menggambarkan bahwa konstruk-konstruk ini berbeda satu sama lain dan memiliki peran yang khas dalam pengukuran variabilitas dalam penelitian.

Selanjutnya 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 Jorg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted dalam (Juliandi 2018a) berikut ini adalah nilai dari HTMT dari setiap sebagai berikut:

Tabel 4.14 *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT)

Variabel	Stress Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Beban Kerja (X2)	0.495	0.703
K3(X1)	0.305	0.688
Stress Kerja (Z)		0.643

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 3.0 , 2023

Berdasarkan kajian data dalam tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* < 0,90 dari data di atas menunjukkan tidak adanya indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya > 0,90 sehingga semua indikator variabel dapat dinyatakan layak atau valid untuk dapat digunakan dalam penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih mendalam.

4.5. Analisis Model Pengukuran (*Inner Models*)

4.5.1. 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. Berikut adalah hasil dari pengujian untuk estimasi dari *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4.15 Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i> (R^2)	<i>R Square Adjusted</i> (Q^2)
Kinerja Karyawan (Y)	0.574	0.163
Stress Kerja (Z)	0.188	0.555

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 3.0 , 2023

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Nilai *R Square Adjusted* (Q^2) menunjukkan seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *R Square Adjusted* (Q^2) lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Pada kedua model structural tersebut memiliki nilai *R Square Adjusted* (Q^2) yang lebih dari 0, sehingga memiliki nilai *predictive relevance*.

Kemudian 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 57.4% K3 dan beban kerja berpengaruh dengan kategori korelasi kuat terhadap kinerja karyawan dan

sisanya 42.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Sedangkan untuk variabel stress kerja hasil menunjukkan 18.8% K3 dan beban kerja memiliki pengaruh yang sedikit dengan kategori korelasi sangat lemah bagi kinerja karyawan dan sisanya sebesar 81.2% yang tidak di teliti oleh penulis.

4.6. Hasil Uji Hipotesis

4.6.1. Mediantion Effects

4.6.1.1. Direct Effects (Pengaruh Langsung)

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung untuk dasar pada 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 table sebagai berikut:

Tabel 4.16 Direct Effects T-Statistics dan P-Values

	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sempel Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (Stdev)</i>	<i>T-Statistics (O/Stdev)</i>	<i>P Values</i>
K3 (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0.416	0.425	0.086	4.815	0.000
Beban Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	-0.338	-0.341	-0.095	3.572	0.000
Stress Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	-0.264	-0.261	0.074	3.562	0.000
K3 (X1) → Stress kerja (Z)	-0.168	-0.183	0.111	1.507	0.132
Beban Kerja (X2) → Stress Kerja (Z)	0.352	0.352	0.124	2.840	0.005

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 3.0 , 2023

Tabel diatas merupakan hasil dari pengujian dengan *bootstrapping* yang 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 0.416 dan P Values $0.000 < 0.050$ yang berarti **Hipotesis 1 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa program K3 terhadap Kinerja Karyawan. adalah

signifikan secara statistik ini menunjukkan bahwa faktor Keselamatan Dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada Kinerja. Dari tabel tersebut juga diperoleh nilai koefisien yang positif, artinya pengaruh K3 terhadap Kinerja adalah signifikan dan positif secara statistik dilihat dari besarnya koefisien jalur sebesar 0,416.

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

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.338 dan P Values $0.000 < 0.050$ yang berarti **Hipotesis 2 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan secara statistik. Ini berarti bahwa perubahan dalam Beban Kerja secara signifikan memengaruhi Kinerja. Dari tabel tersebut juga diperoleh nilai koefisien yang negatif, artinya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan dan negatif secara statistik dilihat dari besarnya koefisien jalur sebesar -0,338.

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

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.264 dan P Values $0.000 < 0.050$ yang berarti **Hipotesis 3 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh stress kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan secara statistik. Ini berarti bahwa tingkat Stress Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Dari tabel tersebut juga diperoleh nilai koefisien yang negatif, artinya pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja adalah signifikan dan negatif secara statistik dilihat dari besarnya koefisien jalur sebesar -0,264.

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

Pengaruh program K3 terhadap stress kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.168 dan P Values $0.132 > 0.050$ yang berarti **Hipotesis 4 Tolak**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh K3 terhadap stress kerja adalah tidak signifikan secara statistik. Ini berarti bahwa tingkat program K3 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja. Dari tabel tersebut juga diperoleh nilai koefisien yang negatif, artinya pengaruh program K3 terhadap stress kerja adalah tidak signifikan dan negatif secara statistik dilihat dari besarnya koefisien jalur sebesar -0,168.

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

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.352 dan P Values $0.005 < 0.050$ yang berarti **Hipotesis 5 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja adalah signifikan secara statistik. Ini berarti bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada Stress Kerja. Dari tabel tersebut juga diperoleh nilai koefisien yang positif, artinya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja adalah signifikan dan positif secara statistik dilihat dari besarnya koefisien jalur sebesar 0,352.

4.6.1.2. *Indirect Effects* (Pengaruh Tidak Langsung)

Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung melalui stress kerja sebagai variabel *intervening* dengan menggunakan program bantu *Sobeltest* Kalkulator dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.17 *Result For Sobel Test*

<i>Konstruk</i>	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>T-Statistics (O/Stdev)</i>	<i>P Values</i>
K3 (X1) → Stress Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.044	1.347	0.178
Beban Kerja (X2) → Stress Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	-0.093	2.056	0.040

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 3.0 , 2023

1. **Pengujian Hipotesis 6: K3 Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Stress Kerja Pada PT. Sinarjaya Inti Mulya Unit Kerja Srengsem**

Pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variable *intervening* dengan menunjukkan nilai koefisien 0.044 dan P Values 0.178 > 0.050 yang berarti **Hipotesis 6 ditolak**, secara tidak langsung Stress Kerja tidak memediasi program K3 terhadap kinerja karyawan.

2. **Pengujian Hipotesis 7: Behan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi stress kerja Pada PT. Sinarjaya Inti Mulya Unit Kerja Srengsem.**

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variable *intervening* dengan menunjukkan nilai koefisien -0.093 dan P Values 0.040 < 0.050 yang berarti **Hipotesis 7 diterima**, secara tidak langsung stress kerja memediasi beban kerja terhadap kinerja pegawai.

4.7. Pembahasan Hipotesis

4.7.1. Pengaruh Langsung

4.7.1.1. Pengaruh variabel K3 terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Program K3 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinarjaya Inti Mulya (SJIM) yang berarti karyawan menganggap bahwa K3 begitu mempengaruhi pada kinerja karyawan dikarenakan karyawan merasa sudah mengikuti program K3 dan peduli terhadap SOP K3 dan merasa program K3 berpengaruh untuk meningkatkan rasa nyaman yang berdampak pada kinerja karyawan yang sangat baik.

Hal ini sesuai dengan grand teori atribusi terdapat kaitan secara internal (Personal) dan Eksternal (Lingkungan/Perusahaan) bahwa faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja adalah 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. Dengan demikian ketika perusahaan menjalankan program K3 pada setiap karyawannya untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja dapat membuat tenaga kerja merasa terlindungi keselamatan dan kesehatannya. Selain itu, program K3 yang baik juga mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, menciptakan rasa kepercayaan dan loyalitas di antara tenaga kerja.

Sejalan dengan penelitian Parashakti (2020) Program K3 yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Karyawan yang merasa aman dan sehat akan lebih produktif karena mereka dapat fokus pada pekerjaan mereka tanpa khawatir tentang potensi bahaya atau risiko cedera. Penelitian Parashakti juga mungkin menunjukkan bahwa implementasi program K3 yang baik dapat mengurangi absensi akibat cedera atau sakit, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Seperti yang diungkapkan dalam penelitian oleh Ramli pada tahun 2010, tenaga kerja yang merasa dijaga, dibina, dan dikembangkan oleh perusahaan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Mereka akan merasa dihargai dan diberikan perhatian, yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Penulis menyimpulkan bahwa program K3 yang baik dapat mencerminkan pendekatan proaktif perusahaan terhadap manajemen sumber daya manusia, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dalam konteks perusahaan, program K3 yang efektif akan menjadi investasi yang berharga karena tidak hanya menjaga kesejahteraan karyawan tetapi juga berpotensi meningkatkan produktivitas dan mengurangi absensi. Hal ini akan membantu perusahaan mencapai kinerja karyawan yang lebih baik dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

4.7.1.2. Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan

Beban Kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinarjaya Inti Mulya (SJIM) yang berarti arah hubungan negatif yang berarti bahwa ketika beban kerja karyawan tinggi, maka akan menurunkan kinerja karyawan dan begitu sebaliknya, ketika beban kerja karyawan rendah maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan grand teori atribusi terdapat kaitan secara internal (Personal) dan Eksternal (Lingkungan/Perusahaan) 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 pada perusahaan.

Pada penelitian oleh Lukito (2018) mendukung temuan ini. Pertama, beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stress dan kelelahan pada karyawan. Karyawan yang merasa terlalu diberi tugas dan tanggung jawab yang berat mungkin akan kesulitan untuk mengelola waktu dan energi mereka dengan efisien. Ini dapat mengarah pada penurunan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Penelitian oleh Nabawi (2019) juga menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, yang dapat mencakup penurunan kualitas kerja dan peningkatan risiko kesalahan.

Selain itu, jika beban kerja tidak seimbang dan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan, hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Karyawan yang merasa terlalu ditekan dengan tugas-tugas yang berat dan tidak realistis mungkin akan merasa frustrasi dan kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Ini juga dapat berdampak pada tingkat kehadiran yang buruk dan tingkat perputaran karyawan yang tinggi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja dan stabilitas organisasi. Penelitian oleh Fransiska (2020) menyimpulkan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja pegawai secara parsial, menunjukkan bahwa terlalu banyak beban kerja dapat menghambat kinerja karyawan.

Penulis menyimpulkan bahwa penting bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja secara seimbang karena 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.

4.7.1.3. Pengaruh variabel stress kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan

Stress kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinarjaya Inti Mulya (SJIM) yang berarti semakin rendah stress kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Selain itu, stress kerja juga dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan emosional karyawan. Karyawan yang mengalami stress kerja berlebihan dapat mengalami gejala seperti kecemasan, depresi, dan kelelahan yang berkepanjangan. Hal ini tidak hanya berdampak pada kinerja mereka di tempat kerja, tetapi juga pada kualitas hidup secara keseluruhan.

Hal ini sesuai dengan grand teori atribusi terdapat kaitan secara internal (Personal) dan Eksternal (Lingkungan/Perusahaan) bahwa stress kerja dapat meningkatkan motivasi, merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, atau memberikan inspirasi untuk hidup lebih baik. Penting bagi perusahaan untuk mengelola stress kerja karyawan dengan baik, termasuk dengan memastikan beban kerja yang realistis dan memberikan dukungan serta sumber daya yang diperlukan. Hal ini akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dan meminimalkan dampak negatif stress kerja terhadap perusahaan

Pada penelitian oleh Lukito (2018) mendukung temuan ini tingkat stress yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan fokus karyawan. Karyawan yang merasa terlalu banyak tekanan dan stress akibat pekerjaan cenderung sulit untuk berkonsentrasi pada tugas-tugas mereka. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan peningkatan jumlah kesalahan dalam pekerjaan. Selain itu, stress kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, seperti yang diungkapkan oleh Hariana (2018) dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Karyawan yang merasa diberi terlalu banyak tugas tanpa dukungan yang cukup mungkin akan merasa frustrasi dan kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Ini juga dapat berdampak pada tingkat absensi

yang tinggi dan tingkat perputaran karyawan yang tinggi, yang akan mempengaruhi kinerja dan stabilitas organisasi.

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.

4.7.1.4. Pengaruh variabel program K3 terhadap variabel Stress Kerja

Program K3 memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinarjaya Inti Mulya (SJIM) yang berarti karyawan tidak merasakan cemas yang dapat menimbulkan stress kerja pada karyawan. Karyawan merasa bahwa perusahaan sudah melakukan dan menerapkan protokol safety APD baik di lingkungan internal perusahaan maupun terhadap pengunjung atau tamu di dalam perusahaan.

Hal ini sesuai dengan grand teori atribusi terdapat kaitan secara internal (Personal) dan Eksternal (Lingkungan/Perusahaan) bahwa berkurangnya rasa khawatir karyawan yang dapat mengurangi rasa stress dalam bekerja, 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 kecelakaan pada saat bekerja.

Pada penelitian oleh Sahaduta (2016) mendukung temuan ini bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara K3 terhadap stress kerja hal ini berdasarkan semakin tinggi nilai K3 maka tingkat job stress juga akan semakin berkurang, dan sebaliknya semakin rendah nilai K3, maka tingkat stress kerja juga akan semakin meningkat. Hal tersebut karena dengan adanya sistem penerapan K3 yang baik, maka kecemasan dan rasa tidak nyaman yang dirasakan pekerja akan berkurang. Yang mana kecemasan dan rasa tidak nyaman ini merupakan salah satu indikator stress pada pekerjaan yang dijalani oleh pekerja tersebut.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Artadi (2015) yang menunjukkan hasil yang sama dimana terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara K3 terhadap stress kerja pada karyawan PT. Merapi Agung Lestari.

Penulis menyimpulkan bahwa pengaruh program K3 terhadap stress kerja tidak berpengaruh secara langsung antara program K3 terhadap stress kerja hal ini dapat diuraikan dengan berkurangnya rasa khawatir karyawan yang dapat mengurangi rasa stress dalam bekerja selain menjalankan protokol sesuai SOP yang berlaku 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 terjadinya kecelakaan kerja.

4.7.1.5. Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap variabel Stress Kerja

Beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stress kerja di PT Sinarjaya Inti Mulya (SJIM) yang berarti beban kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam mempengaruhi stress kerja pada karyawan Maknanya yaitu jika beban kerja yang dirasakan seorang karyawan tinggi atau berat, maka karyawan tersebut akan cenderung mengalami stress dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan grand teori atribusi terdapat kaitan secara intemal (Personal) dan Eksternal (Lingkungan/Perusahaan) bahwa tingkat pembebanan yang terlalu tinggi terhadap karyawan memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah terhadap karyawan memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Sehingga disinilah peran perusahaan untuk ikut andil dalam pembagian beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan dari masing-masing karyawan agar terhindar dari stress kerja yang berlebih.

Pada penelitian oleh Afrianty (2018) mendukung temuan ini bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karna Beban kerja yang tinggi, seperti tugas yang berlebihan, tekanan waktu yang ketat, dan target kinerja yang tidak realistis, dapat menimbulkan tekanan psikologis pada karyawan. Mereka merasa terjebak dalam situasi di mana mereka harus berkinerja tinggi dan mencapai hasil yang tinggi tanpa memiliki sumber daya dan waktu yang memadai. Akibatnya, tingkat stress karyawan meningkat karena mereka merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus memperhatikan pentingnya mengelola beban kerja karyawan secara bijaksana untuk menghindari peningkatan tingkat stress kerja.

Penulis menyimpulkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap stress kerja berpengaruh secara langsung 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.

4.7.2. Pengaruh Tidak Langsung

4.7.2.1. Pengaruh variabel K3 terhadap variabel Kinerja karyawan Yang Di Mediasi Oleh Stress Kerja Pada PT. Sinarjaya Inti Mulya Unit Kerja Srengsem.

Program K3 terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja di PT Sinarjaya Inti Mulya (SJIM) tidak berpengaruh secara signifikan yang berarti bahwa secara tidak langsung program K3 tidak begitu mempengaruhi kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variable mediating dikarenakan K3 dan stress kerja adalah dua aspek yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang berbeda. Pertama, K3 biasanya difokuskan pada menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat secara fisik, dengan upaya pencegahan kecelakaan dan cedera fisik. Sementara itu, stress kerja lebih berkaitan dengan faktor-faktor psikologis dan sosial di tempat kerja, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, atau hubungan interpersonal yang buruk.

Hal ini sesuai dengan grand teori atribusi terdapat kaitan secara internal (Personal) dan Eksternal (Lingkungan/Perusahaan) bahwa ketika 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 kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Terdapat 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.

Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Sunariyanto (2014) bahwa K3 terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang

signifikan positif. Program K3 yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penulis menyimpulkan bahwa Program K3 terhadap kinerja karyawan tidak memediasi stress kerja di PT Sinarjaya Inti Mulya (SJIM) Program K3 yang baik mungkin berhasil mengurangi risiko fisik, tetapi tidak selalu mengatasi atau mengurangi beban kerja yang dapat menghasilkan stress kerja. Kedua, stress kerja sering kali merupakan respons individu terhadap situasi tertentu, dan setiap karyawan dapat merespons beban kerja dengan cara yang berbeda. Dengan demikian, walaupun program K3 yang baik dapat menciptakan lingkungan yang lebih aman secara fisik, hal tersebut tidak selalu menghilangkan faktor-faktor psikologis yang dapat menyebabkan stress kerja. Oleh karena itu, program K3 mungkin lebih efektif dalam mengurangi risiko fisik dan cedera daripada mengurangi stress kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara berbeda.

4.7.2.2. Pengaruh variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Stress Kerja Pada PT. Sinarjaya Inti Mulya Unit Kerja Srengsem.

Beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja di PT Sinarjaya Inti Mulya (SJIM) memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan yang berarti bahwa stress kerja memiliki pengaruh dan dapat memediasi beban kerja dan kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik maka seorang pemimpin harus memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan skill para pekerjanya agar tidak terjadi stress kerja yang nantinya dapat menyebabkan tingkat kinerja karyawan tersebut tidak stabil.

Hal ini sesuai dengan grand teori atribusi terdapat kaitan secara internal (Personal) dan Eksternal (Lingkungan/Perusahaan) bahwa konstruk pada stress kerja memediasi parsial antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan harus dapat

mengendalikan tingkat stress kerja yang dialaminya yang disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat menimbulkan stress kerja yaitu : tuntutan fisik, tuntutan tugas, dll. Stress kerja yang dialami oleh karyawan cenderung pada tingkat sedang karena dengan adanya stress kerja tingkat sedang ini akan dapat menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif dan output stress kerja yang bersifat konstruktif sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini stress kerja tingkat sedang baik dialami oleh karyawan dalam intensitas waktu yang tidak terlalu lama atau tidak berkepanjangan.

Sesuai dengan kutipan pada penelitian (Fauzi 2018) Adanya pengaruh tidak langsung ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka stress kerja akan semakin meningkat dan kinerja akan semakin menurun begitupun sebaliknya. Beban kerja yang berlebihan dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang. Ketika karyawan mengalami kelelahan fisik, ketidakstabilan emosi, dan perubahan perilaku maka akan semakin sulit bagi pegawai untuk mencapai target sesuai waktu dan standar pekerjaan serta kondisi pekerjaan yang optimal, sehingga output yang dihasilkan pun tidak sesuai dengan kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya yang telah ditetapkan. Masalah stress kerja didalam perusahaan 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 Beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat memediasi stress kerja dalam perusahaan 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.

Dengan kata lain, stress kerja dapat menjadi jembatan yang menghubungkan beban kerja yang tinggi dengan penurunan kinerja karyawan. Untuk mengurangi pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi stress kerja, perusahaan dapat mempertimbangkan strategi seperti pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang, pelatihan manajemen stress, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental karyawan. Dengan demikian, karyawan akan lebih mampu menghadapi tekanan dan menjaga kinerja yang optimal.