

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 2 Hal 247-257

Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi oleh Stress Kerja pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Medan

Effect of Occupational Safety and Health Program, Workload on Employee Performance Mediated by Work Stress at The Safety Center Service User Partner and Occupational Health Medan

Indria Primiaty Diningsih¹, Leylia Khairani², Hazmanan Khair³

Email: leyliakhairani@umsu.ac.id

Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri, Kota Medan – Sumatera Utara, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of occupational safety and health programs (K3) and workloads on employee performance mediated by work stress on service user partners of Balai K3 Medan. The research method used is quantitative research, where variables are measured using a likert scale. The number of samples in this study was 70 people who became partners of balai K3 Medan service users. The data collection techniques used in this study are document studies, questionnaires and interviews. Data analysis techniques using Structural Equational Modeling (SEM) using Smart-PLS. The results showed that: (1) The K3 Program negatively and significantly affects employee performance, workload and work stress positively and significantly affect employee performance, (2) the K3 Program has a negative but insignificant effect, and the workload positively and significantly affects employee performance and positively affects work stress, (3) Workload mediated by work stress has a significant effect, and (4) the work stress-mediated K3 Program has no significant effect on employee performance.

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

PENDAHULUAN

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

Dalam mewujudkan karyawan dengan kinerja yang baik, banyak faktor yang perlu diperhatikan. Salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan adalah program keselamatan dan kesehatan kerja (atau yang disingkat dengan K3). Menurut Menteri Ketenagakerjaan R.I., Ida Fauziah, SHI yang disampaikan dalam Upacara Bulan K3 Nasional Tahun 2021 di Sabang bahwa angka kecelakaan kerja di tahun 2020 meningkat bila dibandingkan pada Tahun 2019. Mengacu pada data yang diperoleh dan tercatat di BPJS

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 2 Hal 247-257

Ketenagakerjaan, pada tahun 2019 terdapat 114 ribu kasus kecelakaan kerja sedangkan pada rentang waktu Januari hingga Oktober 2020 terdapat 177 ribu kasus kecelakaan kerja yang tercatat oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (lebih dikenal dengan sebutan K3), dewasa ini penerapannya telah menyebar secara luas di hampir setiap sektor industri. Dengan adanya kemajuan perkembangan industrialisasi, mekanisasi, modernisasi dan elektrifikasi, maka secara tidak langsung terjadi peningkatan intensitas kerja operasional. (Tarwaka 2014). Salah satu akibat dari perkembangan yang tersebut diatas, dan dampak yang akan muncul adalah kurangnya pengetahuan mengenai sumber bahaya sebagai bagian dari penyebab terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (sering disebut dengan PAK), yang juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara menyeluruh.

Dengan adanya pandemi Covid-19 ini, perusahaan dituntut untuk memikirkan bagaimana caranya supaya karyawan tetap dapat bekerja dan memiliki kinerja yang baik tanpa mengabaikan atau tidak mempedulikan keselamatan/dan/kesehatan karyawannya. Selain keselamatan dan kesehatan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja karyawan biasanya telah ditentukan dalam bentuk prosedur atau standar kerja operasional (SOP) perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Mengingat bahwa kerja manusia bersifat mental dan juga fisik, serta masing – masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda – beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, kebosanan serta rasa jenuh (*understress*). Pada umumnya, jumlah pembebanan kerja yang optimal akan dapat dicapai, apabila tidak ada tekanan dan ketegangan yang berlebihan baik secara fisik maupun secara mental. (Tarwaka 2013).

Masalah stress kerja yang terjadi dalam organisasi menjadi gejala yang penting untuk diamati semenjak mulai munculnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan. Pimpinan dapat selalu memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawan yang kemudian membuat karyawan menjadi stress dalam bekerja yang dapat berdampak terhadap memburuknya kinerja karyawan. (Fauzi, 2018). Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada perusahaan yang menjadi mitra layanan pengguna jasa Balai K3 Medan ditemukan adanya keluhan dari beberapa karyawan terkait program K3 seperti kurangnya perhatian manajemen perusahaan terhadap pelaksanaan program K3, dan kurangnya pelatihan tentang pertolongan pertama pada kecelakaan meskipun perusahaan sudah menyediakan asuransi kesehatan bagi karyawan, dan adanya klinik berobat bagi karyawan. Keluhan lainnya yaitu pada umumnya perusahaan menuntut karyawan untuk dapat bekerja dalam waktu kerja yang singkat dengan pekerjaan yang tidak sesuai yang diberikan oleh atasannya. Semakin besar beban kerja maka semakin meningkat juga stress kerja yang dirasakan oleh karyawan. Jika hal ini terus - menerus terjadi, maka kinerja karyawan dapat menurun.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut pernyataan (Schermerhorn, Jhon 2010) Kinerja adalah sebagai jumlah, ukuran, dan kualitas tugas yang dicapai oleh perseorangan ataupun kelompok. Dalam melakukan pekerjaan yang dilaksanakan oleh perorangan maupun kelompok sangat diharapkan hasil kerja

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 2 Hal 247-257

yang dapat terukur secara jelas, seberapa sering pekerjaan itu dilakukan, baik maupun buruk hasil dari suatu pekerjaan akan disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan.

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

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Tingkat motivasi kerja.
3. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (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. Sedangkan 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)

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

1. Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. 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.
3. Alat kerja dan bahan adalah suatu hal yang mendasar dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang.

Alat Pelindung Diri (APD)

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

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

Beban Kerja

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 karyawan dalam suatu bagian tertentu.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 2 Hal 247-257

Menurut Tiyasiningsih, (2016) dalam (Fransiska, 2020), 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;
3. Faktor internal tubuh, yakni faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja atau karyawan itu sendiri dari reaksi beban kerja eksternal.; dan
4. Faktor eksternal tubuh, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja/karyawan.

Stress Kerja

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

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).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh langsung dan tidak langsung diantara kedua variabel (variabel eksogen dan variabel endogen). Metode pengumpulan data dilakukan berupa studi dokumen, kuesioner/angket dan wawancara. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan yang menjadi mitra pengguna jasa layanan (customer) Balai K3 Medan yaitu berjumlah 70 orang. Pengolahan data menggunakan menggunakan component atau *variance based Structural Equation Modeling (SEM)* dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Smart-Partial Least Square (Smart-PLS) versi 3.0*. *PLS (Partial Least Square)* adalah model dari *variance based SEM*. *PLS* dimaksudkan untuk *causal perdictive analysis* dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah. (Ghozali, 2014).

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

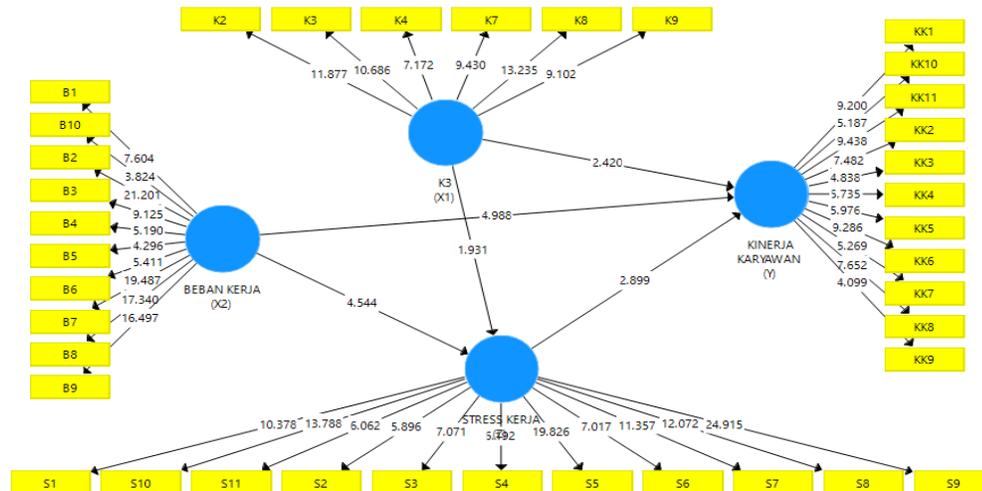
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 2 Hal 247-257

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL



Gambar 1. Model Analisis Jalur

Nilai-nilai koefisien yang terlihat di dalam Gambar 1 memperlihatkan bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung antar – variabel di dalam penelitian ini. Interpretasi dari nilai – nilai tersebut dijelaskan dalam bagian berikut ini:

Tabel 1. Direct effects T-Statistics dan P-Values

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

1. Pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.184 dan P Values $0.016 < 0.050$ dapat diartikan program K3 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.617 dan P Values $0.000 < 0.050$ dapat diartikan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.334 dan P Values $0.004 < 0.050$ dapat diartikan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh program K3 terhadap stress kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.194 dan P Values $0.054 > 0.050$ dapat diartikan program K3 berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stress kerja.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 2 Hal 247-257

- Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.517 dan P Values $0.000 < 0.050$ dapat diartikan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.

Tabel 2. Result For Sobel Test

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

- Pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variable *intervening* dengan menunjukkan nilai koefisien -0.065 dan P Values $0.110 > 0.050$ berarti secara tidak langsung stress kerja tidak memediasi program K3 terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variable *intervening* dengan menunjukkan nilai koefisien 0.173 dan P Values $0.021 < 0.050$ berarti secara tidak langsung stress kerja memediasi beban kerja terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, berikut ini merupakan pembahasan tentang beberapa temuan masalah dalam penelitian.

Tabel 3. Direct Effect, Inderect Effect, & Total Effect

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

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 2 Hal 247-257

Pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan

Program K3 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan. Program K3 dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dilihat dengan adanya indikasi kecemasan akan standar pencegahan risiko kecelakaan kerja dan penularan virus Covid-19 yang sedang berkembang. Namun masih ada juga beberapa karyawan yang tidak menganggap bahwa K3 tidak begitu mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. (Mangkunegara, A. 2010)

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Apabila terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan maka karyawan dapat menjadi bosan dan tidak efektif dalam bekerja. Sebaliknya jika semakin rendah tuntutan pekerjaan maka karyawan akan merasa beban kerjanya berkurang. Sehingga karyawan dapat lebih fokus dalam bidang pekerjaan yang dikerjakan dan merasa nyaman dalam bekerja. Dengan demikian sangat penting untuk melakukan pembagian pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi karyawan agar dapat bekerja lebih optimal.

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan. Dengan demikian dapat dikatakan 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.

Pengaruh program K3 terhadap stress kerja

Program K3 berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan. Hal ini kemudian menjadi salah satu acuan bagi penulis yang membandingkan dengan studi lapangan bahwa tingginya angka kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan juga menunjukkan meningkatnya tingkat stress karyawan karena terjadinya kecelakaan kerja pada perusahaan. Dapat juga dikarenakan perusahaan tidak berkomitmen menjalankan program K3 dengan baik dan terkadang hanya dilakukan untuk keperluan audit pihak eksternal saja. Sedangkan Perusahaan yang sudah menjalankan dan

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 2 Hal 247-257

mengikuti prosedur program K3 dan mengutamakan keselamatan karyawan dapat mengurangi angka stress kerja yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat beban kerja di mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan yang mengakibatkan stress kerja pada karyawan. Semakin tinggi beban kerja dapat berpengaruh pada psikis karyawan yang membuat karyawan merasa cemas, kurang termotivasi sehingga meningkatkan tingkat stress yang tinggi dan mengakibatkan kejenuhan dalam bekerja.

Pengaruh Tidak Langsung K3 Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Stress Kerja

Pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan ditolak. Secara tidak langsung program K3 tidak begitu mempengaruhi kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variable *mediating*. Dapat juga disebabkan adanya faktor – faktor lain yang membuat karyawan tidak begitu khawatir akan keselamatannya dengan sudah terdافتarnya karyawan pada jaminan kesehatan dan keselamatan kerja seperti BPJS kesehatan dan BPJS ketengakerjaan. Yang dapat digunakan ketika karyawan sakit maupun mengalami kecelakaan kerja.

Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Stress Kerja

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan diterima. Dapat diartikan bahwa stress kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh pada beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari 7 (tujuh) pengujian tersebut bahwa indikator yang paling tinggi terdapat pada pengujian beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan total nilai koefisien sebesar 0.789 dan P Values $0.000 < 0.050$ yang berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan untuk pengujian terkecil terdapat pada pengujian K3 terhadap Stress Kerja dengan nilai koefisien - 0.194 dan P Values $0.054 > 0.050$ yang berarti K3 berpengaruh negatif namun tidak signifikan dengan penilaian masih banyak karyawan yang menganggap K3 tidak begitu mempengaruhi dan mengakibatkan stress kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan balai keselamatan dan kesehatan kerja medan adalah sebagai berikut:

1. Program K3 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan
4. Program K3 berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stress kerja
5. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 2 Hal 247-257

6. Stress kerja sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh signifikan pada program K3 terhadap kinerja karyawan
7. Stress kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh signifikan pada Beban kerja terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Anoraga, Panji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Batubara, Soulthan S. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan Inalum (Persero). *Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi*, Vol. 1, 40-53.
- Budiono, dkk. 2003. *Bunga Rampai HIPERKES dan Keselamatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Chandra, Rini, Dkk. 2017. "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di LANGSA." *Parameter* 6.
- Colquitt, Jason, A., et al. 2011. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw - Hill.
- Cox. 2006. *Panduan untuk Belajar Percaya Diri*. Jakarta: Gramedia.
- DR. Suma'mur P.K., M.Sc. 2020. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. 2 ed. Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Fauzi, Ahmad. 2018a. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA Cabang Rantau Prapat." Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- . 2018b. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA Cabang Rantau Prapat." Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Fransiska, Yuliana. 2020a. "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhan Batu Utara." Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- . 2020b. "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhan Batu Utara." Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Gaol, Chr. J. I. 2014. *A To Z Human Capital*. Bandung: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, I. 2014. *Structural Equation Modeling. Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. 4 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donelly. 2009. *ORGANISASI*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James, L, Dkk. 2012a. *Organization : Behaviour, Sructure and Process*. 14th ed. Boston: McGraw - Hill.
- . 2012b. *Organization : Behaviour, Structure and Process*. 14th ed. Boston: McGraw - Hill.
- Griffin, Ricky, W., et al. 2014. *Organizational Behaviour*. South West: Cengage Learning.
- Hariana, Frizkha. 2018. "Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . MEKAR KARYA MAS."
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- International Labour Organization. 2020a. "Dalam Menghadapi Pandemi : Memastikan

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 2 Hal 247-257

- Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja.” *Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch (LABADMIN/OSH) Route: 1–52.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_742959.pdf.
- . 2020b. “Dalam Menghadapi Pandemi : Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja.” *Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch (LABADMIN/OSH) Route: 1–52.*
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Juliandi, Azuar. 2018a. *1 Modul Pelatihan : Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM- PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- . 2018b. *1 Modul Pelatihan : Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM- PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Kasmir, K. 2016a. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- . 2016b. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lukito, Dkk. 2018. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SINARMAS Distribusi Nusantara Semarang.” : 24–35.
- Mangkunegara, A., A. 2010. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathias, Robert, L., et al. 2000. *Human Resource Management*. Nine. Cincinnati, Ohio: South Western College Publishing.
- Moekijat. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Nabawi, Rizal. 2019a. “Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” 2(2): 170–83.
- . 2019b. “Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” 2(2): 170–83.
- Noor, J. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen : “Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Parashakti, Dkk. 2020. “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerjadan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)* 1(3): 290–304.
- Pasaribu, H, K, & Fachrezi, H. 2020. “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kuala Namu.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 120–35.
- Prasadja, Ricardianto. 2018. *Human Capital Management*. 1 ed. Bogor: IN Media.
- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehtan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: PT.Dian Rakyat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Rukajat, Ajat. 2018. *Manajemen Pembelajaran*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sahaduta, Yegar, Boaz, dkk. 2016. “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Work Overload Terhadap Job Sress Pada Karyawan PT. BAHARI UTAMA KARYA.” *urnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas*

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 2 Hal 247-257

Brawijaya.

https://www.m-culture.go.th/mculture_th/download/king9/Glossary_about_HM_King_Bhumibol_Aduyadej's_Funeral.pdf.

- Sangadji, Mamang, Etta, Dkk. 2010. *Metodologi Penelitian*. ed. Oktaviani H.S. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Schermerhorn, Jhon, R. 2010. *Management*. 11 th edit. Jhon Wiley & Son.
- Siagian, Sondang, P. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak, P. J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Soleman, A. 2011. "Aanalisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka)." *ARIKA*: 83–98.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2 ed. ed. Sutopo. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. ed. MM Amirullah, SE. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sunariyanto, Kokok. 2014. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 2(3): 952–64.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- . 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yogyakarta: Caps.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. ed. Putri Christian. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suwatno, dan Priansa. 2011a. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Oorganisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- . 2011b. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. 2013. *Ergonomi Industri*. Cetakan ke. SURakarta: Harapan Press.
- . 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. 2 ed. Surakart: Harapan Press.
- Wahdaniah, Dkk. 2018. "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene." *Management Development and Applied Research Journal* 1(2008): 51–65.
- Wibowo. 2012. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Divisi Buku Perguruan Tinggi.
- . 2019. *Perilaku Dalam Organisasi*. Ketiga. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, Simamora. 2010. *Manajemen Kinerja*. Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wulida, Tri, Afrianty, Dkk. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 61(4): 47–53