

Pengaruh Stres Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Etta Indotama Yogyakarta)

Oleh:

Ulvia Rahimah *)

Hadi Sunaryo **)

Pardiman *)**

Email: ulviarahimah26@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress, occupational safety and health on employee performance at PT. Etta Indotama Yogyakarta. The sample used in this study were 80 production employees. The data analysis method used in this research is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. The data testing used is simultaneous hypothesis testing (F) and partial hypothesis testing (t). The results showed that simultaneously the independent variable had a significant effect on the dependent variable. Based on the partial test results, the variables work stress, occupational safety and health have a significant effect on the performance of the employees of PT Etta Indotama Yogyakarta.

Keywords: Job Stress, Work Safety, Occupational Health and Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung sekaligus penentu keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi perusahaan atau organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga berperan dalam menghasilkan kinerja. Kinerja yang baik akan berdampak positif bagi perusahaan dan sebaliknya jika kinerja karyawan kurang baik maka akan berdampak negatif bagi perusahaan. Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan, maka setiap perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik dan selalu memperhatikan kebutuhan, keinginan, keselamatan dan kesehatan karyawannya yang menjadi landasan untuk mencapai kinerja yang baik.

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan bagian produksi PT. Etta Indotama Yogyakarta. PT. Etta Indotama Yogyakarta adalah perusahaan yang memproduksi susu kambing etawa dalam bentuk bubuk dengan campuran gula aren. Berdasarkan pengamatan penulis selama melakukan penelitian awal melalui wawancara langsung dengan karyawan bagian produksi di PT. Etta Indotama Yogyakarta, penulis menemui masalah yang berkaitan dengan stress kerja di antaranya yaitu terdapat beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang kurang maksimal hal tersebut disebabkan oleh tekanan dan desakan waktu terhadap karyawan bagian produksi, sehingga menimbulkan stress pada karyawan yang kemudian menghasilkan pekerjaan atau hasil dari kinerja yang tidak sesuai dengan yang di harapkan oleh pimpinan perusahaan. Beban kerja inilah yang memicu terjadinya stress pada karyawan sehingga kinerja yang di hasilkan oleh karyawan tidak maksimal.

Selain stress kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan adalah kesehatan dan juga keselamatan kerja. Perusahaan tentunya juga harus memikirkan kesehatan dan keselamatan para karyawannya selama bekerja. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan bagian produksi PT. Etta Indotama Yogyakarta mengenai keselamatan dan kesehatan kerja diperoleh bahwa perusahaan sudah menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja, misalnya pemberian atribut keamanan seperti sarung tangan, masker dan topi. Akan tetapi terdapat beberapa karyawan bagian produksi yang memperlihatkan tidak menggunakan atribut keamanan sesuai dengan peraturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan. Atribut keamanan hanya digunakan oleh sebagian karyawan yang peduli akan keselamatan dan kesehatan kerja, sementara itu beberapa karyawan melepas atribut keamanan yang digunakan dan beranggapan bahwa kecelakaan kerja hanyalah sebuah kejadian yang jarang terjadi karena alat produksi atau teknologi mesin yang di gunakan oleh pabrik sudah canggih. Ketidakpedulian dari beberapa karyawan tersebut tentunya akan merugikan kedua belah pihak jika suatu hari terjadi kecelakaan kerja dan hal terbut juga pastinya akan menghambat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik mengambil judul mengenai “Pengaruh Stress Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Etta Indotama Yogyakarta)”.

Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

Bagaimana deskripsi stres kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Serta bagaimana pengaruh stres kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui bagaimana deskripsi stres kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riansyah (2017), hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Pegadaian. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika & Haryani (2018), hasil dari penelitian yang dilakukannya menyatakan bahwa variabel beban kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta, sedangkan untuk variabel stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Marom & Sunuharyo (2018), hasil penelitiannya menyatakan bahwa Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh June & Siagian (2020), berdasarkan hasil penelitiannya membuktikan bahwa: Keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard.

Kinerja Karyawan

Menurut Darodjat (2015:105) kinerja adalah suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang sudah menjadi tugasnya. Sedangkan menurut Afandi (2018:84) kinerja merupakan pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh organisasi.

Stres Kerja

Menurut Sinambebe (2017:389) stres kerja adalah reaksi aneh atau ganjil dari tubuh seseorang terhadap tekanan yang diberikan kepadanya. Stres mempengaruhi setiap individu dengan cara yang berbeda-beda sehingga kondisinya juga sangat tergantung pada setiap individu yang mengalaminya, peristiwa-peristiwa tertentu bisa membuat seorang mengalami stres yang sangat tinggi. Stres kerja merupakan tanggapan dari suatu proses, baik dari internal maupun eksternal yang berdampak pada tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai kepada batas atau melebihi batas kemampuan (Afandi, 2018:174). Dari beberapa definisi-definisi menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dari stress kerja adalah kondisi dimana seseorang mengalami kondisi ketegangan atau merefleksikan rasa tertekan yang mempengaruhi emosi, cara berfikir serta kondisi fisik seseorang yang kemudian mempengaruhi kinerja atau kemampuan seorang karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan yang sedang dihadapinya.

Keselamatan Kerja

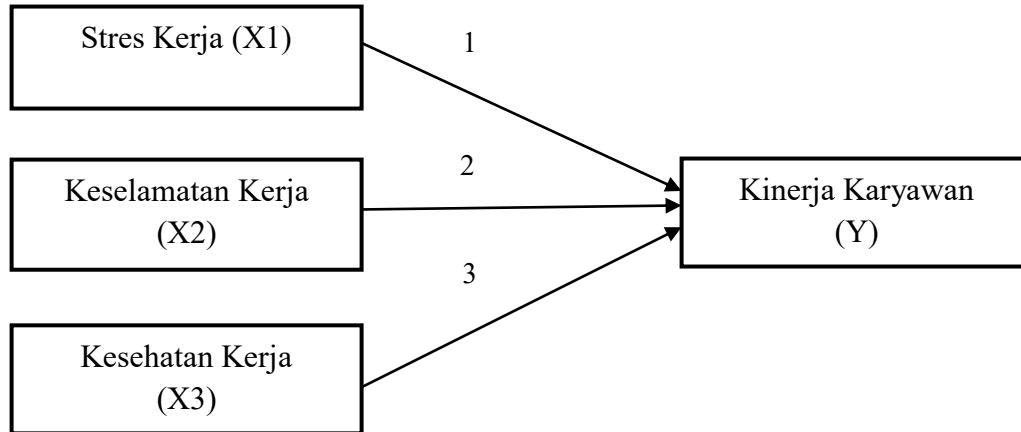
Swasto (2011:107) berpendapat bahwa bahwa keselamatan kerja mencakup seluruh proses perlindungan pekerja dari adanya kemungkinan bahaya di lingkungan kerja. Menurut Kasmir (2016:266) keselamatan kerja adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh, artinya perusahaan berhak memberikan perlindungan atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawanya. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang di dapatkan oleh karyawan pada saat melakukan aktivitas kerja guna mengurangi angka kecelakaan pada saat bekerja.

Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016 :161), kesehatan kerja menunjukan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi dan rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sedangkan menurut Daryanto dan Suwardi (2018:17) berpendapat bahwa “Program kesehatan merupakan kondisi yang aman dan selamat dari segala penderitaan di tempat kerja”. Berdasarkan definisi yang dipaparkan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menjaga karyawan tetap dalam keadaan yang sehat dan terlindung dari penyakit yang akan menghambat pekerjaan yang dikerjakannya.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang di kemukakan, maka kerangka konseptual dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka konseptual

Adapun hipotesis didasari pada penelitian terdahulu dan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh stres kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini ialah keseluruhan karyawan bagian produksi PT. Etta Indotama Yogyakarta dengan jumlah total 80 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 yaitu dengan jumlah 80 orang karyawan, oleh karena itu teknik pengambilan sampel di ambil dari keseluruhan jumlah populasi.

Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Dependen

Kinerja karyawan adalah suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh organisasi. Menurut Afandi (2018:89) dapat di ukur dengan menggunakan indikator dan item sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas
4. Inisiaif
5. Ketelitian
6. Kepemimpinan
7. Kejujuran
8. Kreativitas

b. Variabel Independen

Stress kerja adalah kondisi dimana seseorang mengalami kondisi ketegangan atau merefleksikan rasa tertekan yang mempengaruhi emosi, cara berfikir serta kondisi fisik seseorang yang kemudian mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan yang sedang dihadapinya. Menurut Afandi (2018:179) dapat di ukur dengan menggunakan indikator dan item sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntunan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

Keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang didapatkan oleh karyawan pada saat melakukan aktivitas kerja guna mengurangi angka kecelakaan pada saat bekerja. Menurut Mangkunegara (2016:162) dapat di ukur dengan menggunakan indikator dan item sebagai berikut:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
2. Pemakaian peralatan kerja

Kesehatan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menjaga karyawan tetap dalam keadaan yang sehat dan terlindung dari penyakit yang akan menghambat pekerjaan yang dikerjakannya, serta dapat mewujudkan tenaga kerja yang produktif dan sehat. Menurut Mangkunegara (2016: 163) dapat di ukur dengan menggunakan indikator dan item sebagai berikut:

1. Pengaturan udara
2. Pengaturan penerangan
3. Kondisi fisik dan mental karyawan

Uji Instrumen Penelitian dan Normalitas Telah Terpenuhi

Penelitian ini sudah lolos uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji asumsi klasik.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh ringkasan seperti pada tabel berikut:

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.510	2.637		6.262	0.000
Stress Kerja	-0.322	0.083	-0.274	-3.869	0.000
Keselamatan Kerja	1.562	0.204	0.561	7.667	0.000
Kesehatan Kerja	0.685	0.168	0.284	4.074	0.000

Sumber : Data diolah, 2021

$$Y = 16.510 - 0.322 X_1 + 1.562X_2 + 0.685X_3$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Stres Kerja

X2 = Keselamatan Kerja

X3 = Kesehatan Kerja

e = Standar *Error* (tingkat kesalahan)

Berdasarkan model regresi tersaebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 16.510 mengidentifikasi bahwa variabel Stres Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja maka nilai Kinerja Karyawan bernilai positif yaitu 16.510.
2. Koefisien regresi Stres Kerja (X1) sebesar -0.322 dan bertanda negatif yang artinya jika persepsi stress kerja rendah maka kinerja karyawan meningkat atau sebaliknya jika persepsi stress kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun.
3. Koefisien regresi Keselamatan Kerja (X2) sebesar 1.562 dan bertanda positif yang artinya jika persepsi keselamatan kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Koefisien regresi Kesehatan Kerja (X3) sebesar 0.685 dan bertanda positif yang artinya jika persepsi kesehatan kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Adapun hasil uji simultan (Uji F) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2: Hasil Uji Simultan

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	813.217	3	271.072	47.914	0.000
Residual	429.971	76	5.658		
Total	1243.188	79			

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 47.914. Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ dengan $(df1) = 3$ dan $(df2) = 76$ adalah 2.725. Maka bila dibandingkan nilai $F_{hitung} 47.914 > F_{tabel} 2.725$ serta nilai $sig F = 0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima sehingga disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1), Keselamatan Kerja (X2) dan Kesehatan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3: Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Stress Kerja	-0.322	0.083	-0.274	-3.869	0.000
Keselamatan Kerja	1.562	0.204	0.561	7.667	0.000
Kesehatan Kerja	0.685	0.168	0.284	4.074	0.000

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Stres Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Stres Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar -3.869 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh negatif signifikan variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Variabel Keselamatan Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 7.667 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Variabel Kesehatan Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kesehatan Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.074 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

c) Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini koefisien determinasi ialah nilai *Adjusted R square*, karena lebih bisa dipercaya dalam mengevaluasi model regresi.

Tabel 4: Koefisien Determinan (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.809	0.654	0.640	2.37855

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel tersebut diketahui seluruh nilai *adjusted R square* ialah 0.640. yang berarti seluruh variabel independen yaitu Stres Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 64% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan nilai 36% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Simpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Simpulan Deskriptif

- a. Stres Kerja pada PT. Etta Indotama Yogyakarta direfleksikan indikator tuntutan antar pribadi dengan pernyataan pekerjaan yang belum diselesaikan sudah diminta pimpinan diperoleh mean tertinggi.
 - b. Keselamatan Kerja pada PT. Etta Indotama Yogyakarta direfleksikan indikator lingkungan kerja dengan pernyataan lingkungan kerja saya aman dari resiko bahaya fisik diperoleh mean tertinggi dimana karyawan PT. Etta Indotama Yogyakarta cenderung sangat setuju bahwa lingkungan kerja tempat mereka bekerja aman dari hal-hal yang membahayakan keselamatan.
 - c. Kesehatan Kerja pada PT. Etta Indotama Yogyakarta direfleksikan indikator pengaturan udara dengan pernyataan saya bekerja dengan pengaturan udara yang bersih diperoleh mean tertinggi dimana karyawan PT. Etta Indotama Yogyakarta cenderung sangat setuju bahwa udara di lingkungan kerja tempat mereka bekerja sangat bersih sehingga memberikan kenyamanan saat mereka bekerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Stres Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Etta Indotama Yogyakarta.
 3. Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 4. Keselamatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 5. Kesehatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

a. Bagi Perusahaan

1. Dari variabel Kinerja Karyawan untuk dapat memperhatikan kepemimpinan antara karyawan untuk dapat memberikan dorongan kepada karyawan lain agar bekerja lebih baik lagi sehingga kinerja yang di hasilkan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
2. Dari variabel Stres Kerja masih ditemukan beberapa pernyataan yang menunjukkan adanya kondisi tertekan pada karyawan seperti pekerjaan yang belum diselesaikan sudah diminta serta tuntutan peran yang diberikan perusahaan tidak sesuai. Hal ini perlu dievaluasi kembali bagi pimpinan perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan rasa nyaman dan meminimalisis tingkat stress karyawan.
3. Dari variabel Keselamatan Kerja sudah baik dan perlu untuk tetap dipertahankan agar tercipta rasa aman saat bekerja, serta dapat lebih memperhatikan untuk memberikan informasi mengenai pengamanan benda yang beresiko bahaya fisik secara intens agar dapat mengurangi resiko kecelakaan pada saat bekerja.
4. Dari variabel Kesehatan Kerja perlu untuk tetap dipertahankan agar karyawan merasa kualitas kerja yang diberikan karyawan baik, serta dapat lebih memperhatikan pengaturan udara yang bersih di lingkungan kerja sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan dan kinerja yang di hasilkan sesuai dengan yang di inginkan perusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Mengkaji lebih banyak referensi yang digunakan dengan menentukan dan menambah variabel dalam penelitian serupa.
2. Diharapkan agar menggunakan sampel yang lebih luas lagi di perusahaan yang lain.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Darodjat, T. A. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia - Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Daryanto, S. d. (2018). *Pedoman Praktis K3LH*. Yogyakarta: Gava Media
- June, S., & Siagian, M. 2020. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard." *e-jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8 (3) 407-420
- Kartika, G., & Haryani, S., 2018. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta." *Journal stimykn*, 19 (1) 29-42
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Raya Grasindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ketiga belas. Bandung : PT. Remaja Rodakarya Offset.
- Marom, E, A., & Sunuharyo, B, S., 2018. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karywan Pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60 (1) 187-194
- Riansyah. 2017. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan". Skripsi. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*.
- Sinambebe, Poltak, Wiljan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.

Ulvia Rahimah *) Adalah Alumni FEB Unisma

Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Pardiman *)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma