



**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KESEHATAN KARYAWAN
PT. LATEXINDO TOBA PERKASA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**EVA ELISABETH TANJUNG
NPM 1715310442**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : EVA ELISABETH TANJUNG
NPM : 1715310442
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KESEHATAN KARYAWAN PT.
LATEXINDO TOBA PERKASA

MEDAN, JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARA HAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM, CPHCM)

PEMBIMBING II

(RINDY ANDIKA, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN UJIAN

**NAMA : EVA ELISABETH TANJUNG
NPM : 1715310442
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KESEHATAN KARYAWAN PT.
LATEXINDO TOBA PERKASA**

MEDAN, JULI 2021

KETUA

(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M)

ANGGOTA - I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.SI., CIHCM., CPHCM)

ANGGOTA - II

(RINDY ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(SURYA ASIH, S.E., M.SI)

ANGGOTA-IV

(MIRA YOSEFA SIREGAR, S.Pd, M.SI)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : EVA ELISABETH TANJUNG
NPM : 1715310442
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KESEHATAN KARYAWAN PT.
LATEXINDO TOBA PERKASA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : EVA ELISABET TANJUNG
P. M : 1715310442
Tempat/Tgl. lahir : MANDUAMAS / 14 April 1998
Alamat : Jln binjai km 10.8 GG. Sama
No. HP : 082274211184
Nama Orang tua : PARLINDUNGAN TANJUNG/ROSDIANI MANULLANG
Kelas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN KARYAWAN PT LATEXINDO TOBA PERKASA

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada PAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Inilah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 17 Juli 2021

buat Pernyataan



EVA ELISABET TANJUNG
1715310442

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : EVA ELISABET TANJUNG
No. Lahir : MANDUAMAS / 00 0000
No. NIM / NPM : 1715310442
Bidang Studi : Manajemen
Bidang Studi : Manajemen SDM
Nilai yang telah dicapai : 143 SKS, IPK 3.50
No. Telp. : 082274211184
Maksud mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Perubahan stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kesehatan karyawan prestasi kerja karyawan PT Latexindo Toba

Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 20 April 2021

Pemohon,

(Eva Elisabet Tanjung)

Tanggal : 22 APRIL 2021

Disahkan oleh :

Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)



Tanggal : 20 APRIL 2021

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

(Emi Wakhyuni, SE., M.Si)

Tanggal : 22 APRIL 2021

Disetujui oleh :

Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal : 20 APRIL 2021

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :

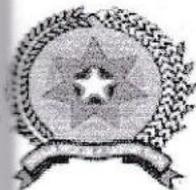
(Efrizal Adil, SE., MM.)

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : EVA ELISABET TANJUNG
 NPM : 1715310442
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
 Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN KARYAWAN PT LATEXINDO TOBA PERKASA

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
24 April 2021	acc sempro	Disetujui	
14 Juli 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 17 Juli 2021
 Dosen Pembimbing,



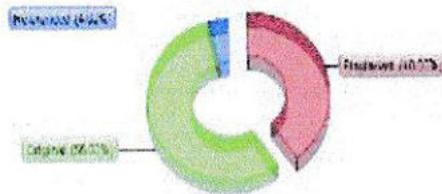
Emi Wakhyuni, SE., M.Si

Comparison: Plagiat Rewrite Deleted Language
Check type: Internet Check



Delusion document only analysis

Plagiat Report



Plagiat Report

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CURCER

Dengan ini saya Ka LPMI UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti penyesahan dari LPMI sebagai pengasah proses plagiat checker tugas AKM1 Skripsi I eris selama masa pandemi Covid-19 sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7504-13-R-2020 tentang Fasilitasi dan Persiapan ujian PIM Online

bersifat administratif

NT. Segala permasalahan/pelanggaran yang timbul dalam di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 17 Juli 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : EVA ELISABET TANJUNG
Tempat/Tgl. Lahir : MANDUAMAS / 14 April 1998
Nama Orang Tua : PARLINDUNGAN TANJUNG
N.P.M : 1715310442
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082274211184
Alamat : Jln binjai km 10.8 GG. Sama

Sebagai mahasiswa yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN KARYAWAN PT LATEXINDO TOBA PERKASA**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



EVA ELISABET TANJUNG
1715310442

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 35/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: EVA ELISABET TANJUNG
: 1715310442

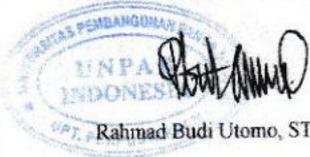
Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nyanya terhitung sejak tanggal 13 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 13 Juli 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
si : 01
Efektif : 04 Juni 2015

Ace Jilid Lux

RA. 7/21
Ly



Ace Jilid Lux

Emi W

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KESEHATAN KARYAWAN
PT. LATEXINDO TOBA PERKASA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**EVA ELISABETH TANJUNG
NPM 1715310442**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : EVA ELISABET TANJUNG
 NPM : 1715310442
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Rindi Andika, SE., MM
 Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN KARYAWAN PT LATEXINDO TOBA PERKASA

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
19 Mei 2021	Acc seminar Proposal	Disetujui	
15 Juli 2021	Perbaikan 1. Konsisten Salam penulisan Kutipan 2. Pastikan Jurnal untuk teori Pendkung sudah masuk 3. rumusan masalah , hipotesis, hasil pembahasan, kesimpulan dan saran harus konsisten 4. Koesioner disesuaikan dengan indikaotr varibael	Disetujui	

Medan, 17 Juli 2021
Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Emy Wakhvuni, S.E., M.Si., CIHCM, CPHCM
 Nama Mahasiswa : EVA ELISABET TANJUNG
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN SDM
 No. Stambuk / NPM : 1715310492
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KESEHATAN KARYAWAN PT-LATEXINDO DIBA PERKASA

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
24/06 21	Lengkapi dengan abstrak Indonesia dan Inggris serta lampirkan lainnya.	[Signature]	
30/06 21	singkatkan jawaban responden yang ada pada pra survei dan buktikan penelitian yang disebut. hilangkan kata deduga pada hipotesis.	[Signature]	
05/07 21	kaitkan pembahasan di bab 4 dengan Masalah dan jawaban responden. Perbaiki Saran	[Signature]	
07/07 21	Ace Sidy MH	[Signature]	

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dr. Onvy Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Emy Wakhvuni, S.E., M.Si., CIHCM, CPHCM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

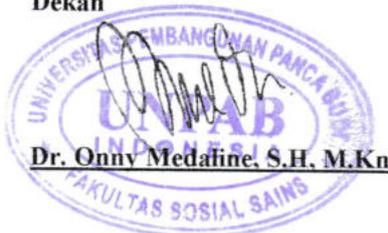
<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing II : Rindy Andika, SE., M.M.
 Nama Mahasiswa : EVA ELISABET TANJUNG
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN MANAJEMEN SDP
 No. Stambuk / NPM : 1715210492
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KESEHATAN KARYAWAN PT. LATEXINDO IOBA PERKASA

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
25/6/21	- Perbaiki Nama doping		Diperbaiki
	PENULISAN KURANG DI SERAGAMKAN		Diperbaiki
30/6/21	- RUMUSAN MASALAH HASIL PEMBAHASAN } konsisten KESIMPULAN SARAN		Diperbaiki
	- lampirkan kuesioner		Diperbaiki
14/7	Ace sedang mengo byar		OK

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dosen Pembimbing II

Rindy Andika, S.E., M.M

**SURAT PERNYATAAN
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : EVA ELISABET TANSUNG

NPM : 1715310442

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : SDM

menyatakan **benar** bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah :
" PENGARUH LOYALITAS DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA DI PT. LATEXINDO TOBA PERKASA.

dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

" PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KESEHATAN KARYAWAN PT. LATEXINDO TOBA PERKASA.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 10 APRIL 2021

Dibuat oleh,



EVA ELISABET TANSUNG

NPM. 1715310442

Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I



Emi Wahyuni S.E. M.Si. CHRM, CPACM

Dosen Pembimbing II



Rody Rody, S.E. M.M.

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa, dimana $t_{hitung} -2,042 < t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,045 < 0,05$. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa, dimana $t_{hitung} 7,529 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa, dimana $t_{hitung} -2,394 < t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,020 < 0,05$. Stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa, dimana $F_{hitung} 79,260 > F_{tabel}$ sebesar 2,75 dan signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kesehatan Kerja

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether work stress, work environment and workload partially and simultaneously have a significant effect on the occupational health of employees of PT. Latexindo Toba Perkasa. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 68 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that partial job stress had a significant effect on the occupational health of employees of PT. Latexindo Toba Perkasa, where $t_{count} -2.042 < t_{table} 1.997$ and significant $0.045 < 0.05$. The work environment partially has a significant effect on the occupational health of employees of PT. Latexindo Toba Perkasa, where $t_{count} 7.529 > t_{table} 1.997$ and significant $0.000 < 0.05$. Partially, the workload has a significant effect on the occupational health of the employees of PT. Latexindo Toba Perkasa, where $t_{count} -2.394 < t_{table} 1.997$ and significant $0.020 < 0.05$. Work stress, work environment and workload simultaneously have a significant effect on the occupational health of employees of PT. Latexindo Toba Perkasa, where $F_{count} 79.260 > F_{table} 2.75$ and significant $0.000 < 0.05$.

Keywords : Work Stress, Work Environment, Workload and Occupational Health

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kesehatan Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rindy Andika, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Juli 2021
Penulis

Eva Elisabeth Tanjung
1715310442

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
1. Kesehatan Kerja	10
a. Pengertian Kesehatan Kerja.....	10
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja.....	11
c. Tujuan Kesehatan Kerja.....	12
d. Program Kesehatan Kerja	14
e. Indikator Kesehatan Kerja	15
2. Stres Kerja.....	15
a. Pengertian Stres Kerja.....	15
b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	16
c. Pendekatan Stres Kerja	18
d. Indikator Stres Kerja	18
3. Lingkungan Kerja.....	20
a. Pengertian Lingkungan Kerja	20
b. Jenis Lingkungan Kerja.....	21
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	26
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	31
4. Beban Kerja.....	33
a. Pengertian Beban Kerja.....	33
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja ...	34
c. Dampak Beban Kerja	35
d. Mengendalikan Beban Kerja.....	36
e. Indikator Beban Kerja.....	37
B. Penelitian Sebelumnya	38
C. Kerangka Konseptual	41

	D. Hipotesis.....	45
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	46
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	46
	C. Definisi Operasional Variabel.....	47
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	48
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	49
	F. Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	55
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	55
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	56
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	60
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	76
	6. Pengujian Asumsi Klasik	80
	7. Regresi Linier Berganda	85
	8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	86
	B. Pembahasan.....	89
	1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesehatan Kerja.....	89
	2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kesehatan Kerja	90
	3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kesehatan Kerja	91
	4. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kesehatan Kerja	92
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	94
	B. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Hasil Pra Survei Mengenai Stres Kerja Pada PT. Latexindo Toba Perkasa	3
Tabel 1.2	Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Pada PT. Latexindo Toba Perkasa	4
Tabel 1.3	Hasil Pra Survei Mengenai Beban Kerja Pada PT. Latexindo Toba Perkasa	5
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya.....	38
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	46
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel.....	47
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
Tabel 4.5	Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	62
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Indikator Gejala Fisiologis (X _{1.1}).....	62
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator Gejala Psikologis (X _{1.2}).....	64
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator Gejala Perilaku (X _{1.3}) ..	65
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator Suasana Kerja (X _{2.1}) ..	66
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja (X _{2.2})	67
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tersedianya Fasilitas Kerja (X _{2.3}).....	68
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Waktu (X _{3.1}) ...	69
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Usaha Mental (X _{3.2}).....	70
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Tekanan Psikologis (X _{3.3}).....	72
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keadaan Dan Kondisi (Y _{.1})	73
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Situasi Kerja (Y _{.2}).....	74
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Perlindungan Karyawan (Y _{.3})	75
Tabel 4.18	Uji Validitas X ₁ (Stres Kerja)	76
Tabel 4.19	Uji Validitas X ₂ (Lingkungan Kerja)	77
Tabel 4.20	Uji Validitas X ₃ (Beban Kerja)	78
Tabel 4.21	Uji Validitas Y (Kesehatan Kerja)	78
Tabel 4.22	Uji Reliabilitas X ₁ (Stres Kerja).....	79
Tabel 4.23	Uji Reliabilitas X ₂ (Lingkungan Kerja)	79
Tabel 4.24	Uji Reliabilitas X ₃ (Beban Kerja)	80
Tabel 4.25	Uji Reliabilitas Y (Kesehatan Kerja)	80
Tabel 4.26	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	82
Tabel 4.27	Uji Multikolinearitas	83

Tabel 4.28	Regresi Linier Berganda	85
Tabel 4.29	Uji Simultan	86
Tabel 4.30	Uji Parsial.....	87
Tabel 4.31	Uji Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Latexindo Toba Perkasa	56
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	81
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	81
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga fisiknya.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Karyawan dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan tentunya memengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan. Penerapan kesehatan kerja pada PT. Latexindo Toba Perkasa tidak hanya berdampak pada karyawan akan tetapi juga berdampak pada perusahaan itu sendiri, sehingga itu sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk menyediakan fasilitas kesehatan kerja. Terdapat beberapa faktor

yang mempengaruhi kesehatan kerja yaitu stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja.

Menurut Anoraga (2013:671), “stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Menurut Rivai (2014 : 108), “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan Karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi karyawan sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya Karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala yaitu gejala fisiologi, gejala psikologi dan gejala perilaku yang pada akhirnya berpengaruh pada kesehatan kerjanya”.

Menurut Robbins (2014:679), “stres kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap kesehatan kerja. Hal ini berarti penurunan tingkat stres kerja memiliki hubungan terhadap turunnya tingkat kesehatan kerja. Walaupun demikian, pengkategorian jenis stres menjadi eustress dan distress dapat mengemukakan bahwa stres dapat memungkinkan hasil korelasi antara stres kerja dengan kesehatan kerja”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah stres kerja pada PT. Latexindo Toba Perkasa pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Stres Kerja Pada PT. Latexindo Toba Perkasa

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan yang banyak pekerjaan maka akan sering sakit kepala.	43	63,23%	25	36,77%	68	100%
2	Karyawan sering merasa cepat bosan apabila melaksanakan pekerjaan.	41	60,29%	27	39,71%	68	100%
3	Karyawan kadang-kadang absen karena mengingat beban kerja yang berat.	42	61,76%	26	38,24%	68	100%

Sumber: PT. Latexindo Toba Perkasa (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan stres kerja pada PT. Latexindo Toba Perkasa dimana karyawan yang banyak pekerjaan maka akan sering sakit kepala, Karyawan sering merasa cepat bosan apabila melaksanakan pekerjaan dan Karyawan kadang-kadang absen karena mengingat beban kerja yang berat.

Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam kesehatan kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kesehatan kerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kesehatan kerja karyawan akan menurun”.

Menurut Sutrisno (2014:55), “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, sehingga akan berdampak pada kesehatan kerja”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah lingkungan kerja pada PT. Latexindo Toba Perkasa pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Pada PT. Latexindo Toba Perkasa

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya.	29	42,65%	39	57,35%	68	100%
2	Karyawan dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis.	25	36,77%	43	63,23%	68	100%
3	Karyawan dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar.	28	41,18%	40	58,82%	68	100%

Sumber: PT. Latexindo Toba Perkasa (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan lingkungan kerja pada PT. Latexindo Toba Perkasa dimana karyawan belum sepenuhnya dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan tidak dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis. Karyawan tidak dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar.

Menurut Krietner (2013:71), “beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu”. Menurut Munandar (2013:385), “beban kerja adalah “tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”. Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja. Beban

kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana Karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki korelasi dengan variabel kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap kesehatan kerja. Maka adanya penerapan beban kerja membuat Karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki”.

Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kesehatan kerja, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun organisasi tempat bekerja”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah beban kerja pada PT. Latexindo Toba Perkasa pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Beban Kerja Pada PT. Latexindo Toba Perkasa

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu.	27	39,71%	41	60,29%	68	100%
2	Saya mampu memenuhi tanggung jawab jabatan.	28	41,18%	40	58,82%	68	100%
3	Saya selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.	25	36,77%	43	63,23%	68	100%

Sumber: PT. Latexindo Toba Perkasa (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan beban kerja pada PT. Latexindo Toba Perkasa dimana karyawan belum mampu

menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu, karyawan belum mampu memenuhi tanggung jawab jabatan dan karyawan kurang berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kesehatan Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan yang banyak pekerjaan akan membuat sakit kepala, sering merasa cepat bosan apabila melaksanakan pekerjaan dan kadang-kadang absen karena mengingat beban kerja yang berat.
- b. Karyawan belum sepenuhnya dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya dan tidak dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis.
- c. Karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu.
- d. Karyawan belum mampu memenuhi tanggung jawab pekerjaan.
- e. Karyawan kurang berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kesehatan karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya maka yang menjadi dasar rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.
3. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.
4. Apakah stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.

- b. Mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.
- c. Mengetahui apakah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.
- d. Mengetahui apakah stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat banyak bagi berbagai pihak yaitu:

- a. Bagi PT. Latexindo Toba Perkasa

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kesehatan kerja.

- b. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kesehatan kerja.

- c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kesehatan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Zulmaidarleni (2019), yang berjudul: “pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pada karyawan Kantor Kecamatan Padang Timur”.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja fisik, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu stres kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kesehatan kerja.
- 2. Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 100 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 68 Karyawan/responden.
- 3. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2019 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
- 4. Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Kantor Kecamatan Padang Timur, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Latexindo Toba Perkasa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kesehatan Kerja

a. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja secara umum dapat diartikan sebagai kondisi dimana pekerja selalu sehat tanpa ada hal yang menyebabkan penyakit, cedera atau kerusakan pada anggota tubuh selama beradadi dalam lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2015: 23) kesehatan kerja adalah suatu keadaan seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental akibat pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya. Menurut Rivai (2014:54), kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Menurut Samsudin (2013:39), kesehatan kerja adalah suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat,bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, Teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat serta lingkungan kerja. Kesehatan kerja menunjukan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang

bekerja melebihi periode yang waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu keadaan yang aman dan selamat serta terbebas dari gangguan fisik, mental, emosi dan rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja serta tujuan dari kesehatan kerja agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Menurut Hasibuan (2015:27), “faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja yaitu:

1) Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

2) Beban Kerja

Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu

3) Kejenuhan Kerja

Suatu proses psikologis yang dihasilkan oleh stres **pekerjaan** yang tidak terlepaskan dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian menurun

4) Stres Kerja

Suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Menurut Kreitner (2015:273), “banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja, yaitu:

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur, dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja.

c. Tujuan Kesehatan Kerja

Menurut Hasibuan (2015: 29) kesehatan kerja bertujuan untuk menjamin kesempurnaan dan kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja serta hasil karya dan budayanya. Ruang lingkup kesehatan adalah sebagai berikut:

- 1) Memelihara lingkungan kerja yang sehat
- 2) Mencegah, dan mengobati kecelakaan yang disebabkan akibat pekerjaan sewaktu bekerja
- 3) Mencegah dan mengobati keracunan yang ditimbulkan dari kerja
- 4) Memelihara moral, mencegah, dan mengobati keracunan yang timbul dari kerja

- 5) Menyesuaikan kemampuan dengan pekerjaan dan merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan.

Menurut Robbins (2014: 89) menyebutkan bahwa tujuan dari kesehatan kerja adalah:

- 1) Mengamankan suatu sistem kegiatan/pekerjaan mulai dari input, proses sampai dengan output. Kegiatan yang dimaksud bisaberupa kegiatan produksi di dalam industry maupun di luar industry seperti di sektor publik dan yang lainnya
- 2) Penerapan program keselamatan kerja juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan (well-being)

Sedangkan menurut Siagian (2013: 162) menyebutkan bahwa tujuan dari kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Agar setiap Karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin
- 3) Agar semua hasil produksi di pelihara kemanannya
- 4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi Karyawan
- 5) Agar meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja
- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atas kondisi kerja.
- 7) Agar setiap Karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

d. Program Kesehatan Kerja

Program kesehatan kerja adalah salah satu program yang wajib ada bagi semua perusahaan dikarenakan pentingnya program ini untuk menjamin keselamatan dan kesehatan para pekerja di dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015: 113) program kesehatan kerja yaitu:

- 1) Mencegah, mengurangi, dan meminimalkan kemungkinan terjadinya kecelakaan dalam pekerjaan
- 2) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran, bahaya peledakan
- 3) Membuat sarana sebagai jalan untuk menyelamatkan diri pada saat terjadi kebakaran atau kejadian lain yang membahayakan
- 4) Memberi pertolongan pada kecelakaan (PPK)
- 5) Memberikan alat pelindung diri kepada karyawan
- 6) Mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebarluasnya suhu, kelembapan, debu kotor, asap, uap, gas, embusan angin, radiasi, suara dan getaran
- 7) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat pekerjaan, baik secara fisik (keracunan, infeksi dan penularan) maupun psikis (kelelahan mental, depresi dan sebagainya).
- 8) Memperoleh penerapan cahaya yang cukup dan sesuai
- 9) Mengatur suhu dan kelembapan udara dengan baik
- 10) Memelihara kebersihan lingkungan dan ketertiban
- 11) Menciptakan keserasian dalam proses kerja
- 12) Memperlancar bongkar muat dan penyimpanan barang/bahan

- 13) Menyempurnakan pengawasan atas pekerjaan yang mempunyai potensi kecelakaan tinggi.

e. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Hasibuan (2015: 56), menyatakan indikator kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Keadaan dan Kondisi Karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.

- 2) Situasi Kerja

Situasi kerja adalah lokasi yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

- 3) Perlindungan Karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Dalam kehidupan modern yang semakin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasi keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Secara sederhana stress sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Menurut Anoraga (2013:671) stres kerja adalah “suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental

terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam”. Menurut Robbins (2014:671) stres adalah “suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang”.

Menurut Rivai (2014 : 108), “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres sebagai istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan stres kerja dalam penelitian ini adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Fathoni (2016:136), “ada tiga sumber utama yang mengakibatkan timbulnya stres, yaitu”:

1) Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap

karyawan. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan.

2) Faktor Organisasi

Desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres, yaitu :

a) *Role Demand*

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

b) *Interpersonal Demand*

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi.

c) *Organizational structure*

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidak kejelasan dalam struktur pembuatan keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi.

d) *Organizational Leadership*

Berkaitan dengan peran yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi.

3) Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi keturunan.

c. Pendekatan Stres Kerja

Menurut Anoraga (2013:674), “terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun keduanya”.

d. Indikator Stres Kerja

Menurut Anoraga (2013:677), “indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut”:

1) Gejala Fisiologis

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

2) Gejala Psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

3) Gejala Perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan.

Menurut Robbins (2014: 681), “indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut”:

1) Gejala Fisiologis

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis yang dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung. Gejala psikologis akibat stres kerja adalah ketidakpuasan kerja yang lebih ditunjukkan dengan, kecemasan, ketegangan, kebosanan, iritabilitas dan menunda-nunda.

2) Gejala Perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur. Karyawan kadang-kadang sudah berusaha untuk mengurangi gejala yang timbul, namun menemui kegagalan sehingga menimbulkan keputusan yang seolah-olah terus dipelajari.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel stres kerja dalam penelitian ini adalah gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sutrisno (2014:43) lingkungan kerja adalah "bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”. Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:1) lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2014:12), “suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan

kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tentunya berdampak kepada kepuasan kerja

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2014:21), “menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2014:23), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. Menurut Komarudin (2013:76) lingkungan kerja fisik adalah “keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”. Menurut Nitisemito (2013:184) lingkungan kerja fisik adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain”.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Contoh dari lingkungan kerja fisik adalah penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Nitisemito (2013:185), “masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Pengaturan pewarnaan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan

menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Keamanan yang dimaksud disini yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat”.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2014:25), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja”. Lingkungan non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan

berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Menurut Nitisemito (2013:187), “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan”. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, kedua jenis lingkungan kerja tersebut harus selalu diperhatikan oleh perusahaan.

Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal, dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013:188), “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja”.

Menurut Nitisemito (2013:189), “Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu:

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan

pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di kondisi bagaimana karyawan dapat hidup.

2) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan

menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

3) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara

bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

5) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teratur, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

6) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyatannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

11) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menimbulkan loyalitas karyawan.

12) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian

ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya”.

f. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013:190), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi, kebersihan, pencahayaan, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2014:34), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi Karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

4. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Krietner (2013:71) “beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu”. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal”.

Menurut Munandar (2013:385), beban kerja adalah “tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah “besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu”.

Hariandja (2013:67), menyatakan bahwa “positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi”. “Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Hariandja, 2013)”. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan beban kerja dalam penelitian ini adalah sekumpulan atau

sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Kartika (2013:25), “menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 - a) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan)”.

c. Dampak Beban Kerja

Menurut Munandar (2013:388), “Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada Pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beberapa akibat dari beban kerja adalah:

- 1) Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah, dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.
- 2) Akibat beban kerja fisik yang berat yang berhubungan dengan waktu kerja yang lebih dari 8 jam, maka dapat menurunkan produktivitas kerja serta meningkatnya angka kecelakaan kerja dan sakit.
- 3) Akibat pembebanan kerja yang berlebihan, maka dapat mengakibatkan kelelahan kerja. Semakin meningkatnya beban kerja, maka konsumsi oksigen akan meningkat sampai didapat kondisi maksimumnya. Beban kerja yang lebih tinggi yang tidak dapat dilaksanakan dalam kondisi aerobik, disebabkan oleh kandungan oksigen yang tidak mencukupi untuk suatu proses aerobik. Akibatnya adalah manifestasi rasa lelah yang ditandai dengan meningkatnya kandungan asam laktat.
- 4) Akibat beratnya beban kerja, maka dapat menimbulkan cedera kerja. Hal itu karena konsumsi energi sangat terbatas dalam mengatasi

beratnya beban kerja, tetapi tubuh berusaha mengatasi beratnya beban kerja sehingga menimbulkan cedera kerja.

- 5) Salah satu masalah di perkantoran adalah keluhan *low back pain* yang berhubungan dengan beban kerja, terutama cara angkat mengangkat serta sikap kerja tidak ergonomi. *Low back pain* adalah gejala yang umum dari berbagai penyakit yang mengenai bagian bawah dari pinggul terutama tulang pada persendiannya.
- 6) Beban kerja yang terlalu berat juga dapat menimbulkan stres psikologis.
- 7) Beban kerja yang *overload*, misalnya saja target kerja yang melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan akan mengakibatkan kelelahan dan berada dalam ketegangan yang tinggi”.

d. Mengendalikan Beban Kerja

Menurut Munandar (2013:391), “Beban kerja dapat dikendalikan dengan cara :

- 1) Menempatkan seorang tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya. Hal ini dikarenakan setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda-beda. Apabila menempatkan seseorang tidak sesuai dengan kemampuannya maka dapat menambah beban kerja yang seseorang dapatkan dan dengan menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuannya maka diharapkan seseorang dapat bekerja lebih maksimal dengan tidak merasa bahwa apa yang sedang dia kerjakan merupakan suatu beban.

- 2) Ergonomi dapat mengurangi beban kerja, karena apabila peralatan kerja tidak sesuai dengan kondisi dan ukuran tubuh pekerja maka akan menjadi beban tambahan kerja. Apabila peralatan kerja dan manusia atau tenaga kerja telah sesuai dan cocok, maka kelelahan yang diakibatkan oleh beban kerja dapat dicegah dan hasilnya lebih efisien.
- 3) Meningkatkan daya tahan mental tenaga kerja terhadap stres. Misalnya dengan latihan yang dibimbing oleh psikolog, meditasi, relaksasi. Meningkatnya ketahanan mental tenaga kerja diharapkan beban kerja yang diakibatkan oleh faktor psikologis dapat ditekan seminimal mungkin.
- 4) Menghindari beban otot yang terlalu berat, sehingga energi tidak akan terlalu banyak keluar dan tenaga kerja tidak akan mengalami kelelahan yang berarti”.

e. Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2013:393), "indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Target yang harus dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk pekerjaannya yang ada di perusahaan.
- 2) Kondisi pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya yang ada di perusahaan.

3) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaan yang ada di perusahaan”.

Menurut Krietner (2013:79), "indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1) Beban waktu (*time load*)

Beban waktu (*time load*) menunjukkan standar waktu kerja dan volume pekerjaan.

2) Beban usaha mental (*mental effort load*)

Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seperti keputusan dan sikap.

3) Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*)

Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan konsentrasi, kebingungan, dan frustrasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator beban kerja dalam penelitian ini adalah beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis”.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Zulmaidarle ni (2019)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada	Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik	Stres Kerja	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh

		Karyawan Kantor Kecamatan Padang Timur				signifikan terhadap stres kerja.
2	Abdullah (2015)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara Dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru	Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.
3	Panggabean (2018)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kesehatan Kerja Karyawan Di Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara	Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja	Kesehatan Kerja	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja.
4	Lukito (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kesehatan Kerja Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Sema	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja	Kesehatan Kerja	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja.
5	Ahmad (2019)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap kesehatan	Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja	Kesehatan Kerja	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja

		kerja Pada PT. Fif Group Manado				berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja.
6	Jajari (2019)	<i>Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Occupational Health of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia</i>	Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja	Kesehatran Kerja	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja.
7	Tentama (2019)	<i>The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Occupational Health</i>	Stres Kerja	Kesehatran Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja.
8	Ganster (2017)	<i>Work Stress and Employee Health A Multidisciplinary Review</i>	Stres Kerja	Kesehatran Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja.
9	Pandey (2020)	<i>Work Stress And Employee Health: An Assessment Of Impact Of Work Stress</i>	Stres Kerja	Kesehatran Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja.
10	Puteri (2018)	<i>Employees Work Stress Level in the Hospital</i>	Stres Kerja	Kesehatran Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja.

Sumber: Diolah Penulis (2021)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesehatan Kerja

Menurut Anoraga (2013:671), “stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Menurut Rivai (2014 : 108), “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan Karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi karyawan sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya Karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala yaitu gejala fisiologi, gejala psikologi dan gejala perilaku yang pada akhirnya berpengaruh pada kesehatan kerjanya”.

Menurut Robbins (2014:679), “stres kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap kesehatan kerja. Hal ini berarti penurunan tingkat stres kerja memiliki hubungan terhadap turunnya tingkat kesehatan kerja. Walaupun demikian, peng-

kategorian jenis stres menjadi eustress dan distress dapat mengemukakan bahwa stres dapat memungkinkan hasil korelasi antara stres kerja dengan kesehatan kerja”.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kesehatan Kerja

Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam kesehatan kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kesehatan kerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kesehatan kerja karyawan akan menurun”.

Menurut Sutrisno (2014:55), “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, sehingga akan berdampak pada kesehatan kerja”.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kesehatan Kerja

Menurut Krietner (2013:71), “beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu”. Menurut Munandar (2013:385), “beban kerja adalah “tugas-tugas yang

diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”. Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana Karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki korelasi dengan variabel kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap kesehatan kerja. Maka adanya penerapan beban kerja membuat Karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki”.

Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kesehatan kerja, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun organisasi tempat bekerja”.

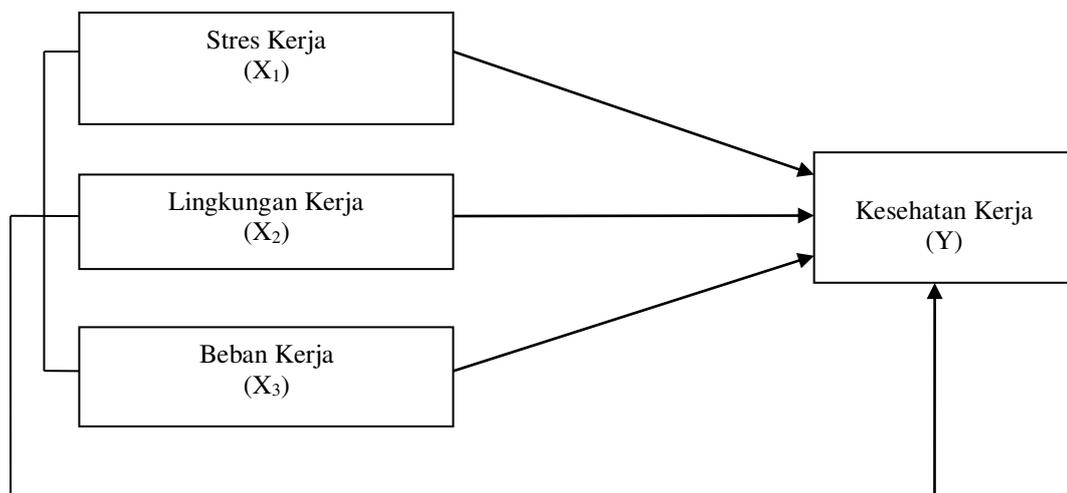
4. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kesehatan Kerja

Menurut Anoraga (2013:689), “Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi karyawan sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan

lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya Karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala yaitu gejala fisiologi, gejala psikologi dan gejala perilaku yang pada akhirnya berpengaruh pada kesehatan kerjanya”.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, sehingga akan berdampak pada kesehatan kerja. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi tempat bekerja.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis (2021)

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.
3. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.
4. Stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), “penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Latexindo Toba Perkasa, Jl. Binjai No.KM 11 No. 55, Paya Geli, Kec. Medan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan April 2021 sampai dengan Juli 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		April 2021			Mei 2021			Juni 2021			Juli 2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal						■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■	■		
7	Bimbingan Skripsi										■	■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama stres kerja (X_1), variabel bebas kedua lingkungan kerja (X_2) dan variabel bebas ketiga beban kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kesehatan kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Stres Kerja (X_1)	Suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. (Anoraga, 2013:671).	1. Gejala Fisiologis 2. Gejala Psikologis 3. Gejala Perilaku (Anoraga, 2013:677)	1. Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung. 2. Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. 3. Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan.	Skala likert
Lingkungan Kerja (X_2)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. (Nitisemito, 2013:183)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja (Nitisemito, 2013:190)	1. Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2. Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik	Skala likert

			diantara sesama rekan sekerja. 3. Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.	
Beban Kerja (X ₃)	Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. (Krietner, 2013:71).	1. Beban waktu. 2. Beban usaha mental. 3. Beban tekanan psikologis. (Krietner, 2013:79)	1. Menunjukkan standar waktu kerja dan volume pekerjaan. 2. Berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seperti keputusan dan sikap. 3. Menunjukkan konsentrasi, kebingungan, dan frustrasi.	Skala likert
Kesehatan Kerja (Y)	Suatu keadaan seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental akibat pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya. (Hasibuan, 2015: 23).	1. Keadaan dan Kondisi Karyawan. 2. Situasi Kerja 3. Perlindungan Karyawan (Hasibuan, 2015: 56).	1. Keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja. 2. Lokasi yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja. 3. Fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.	Skala likert

Sumber: Penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa sebanyak 210 Karyawan.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling yaitu semua anggota populasi memperoleh kesempatan yang sama untuk dipilih secara random/acak sebagai bagian dari sampel dalam penelitian”. Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{210}{1 + 210 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{210}{3,10} \quad n = 67,74$$

$$n = 68$$

Keterangan :

n : Ukuran / besarnya sampel

N : Ukuran / besarnya populasi.

3. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari tanggapan sumbernya yaitu responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

1. Studi Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden.

2. Angket/*Quisioner*

Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014:106), “Uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas

dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2014:148), “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Histogram

Menurut Rusiadi (2014:149), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151), “Normal P-P Plot dari *standart dizednresidual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi

juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014:154), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157), “Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pangamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kesehatan kerja, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kesehatan Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

- X_1 = Stres Kerja (*Independent Variabel*)
- X_2 = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)
- X_3 = Beban Kerja (*Independent Variabel*)
- ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat”.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Latexindo Toba Perkasa

PT. Latexindo Toba-Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi sarung tangan berbahan *latex*. PT. Latexindo Toba-Perkasa didirikan pada tahun 1988. Perusahaan ini terletak di Jalan Medan – Binjai Km. 11, Kabupaten Deliserdang. PT. Latexindo Toba-Perkasa memiliki ±750 pekerja dengan 14 lini produksi dengan kapasitas produksi 135 juta pasang sarung tangan/bulan. Hasil produksi perusahaan ini seluruhnya di ekspor ke luar negeri. Negara yang menjadi tujuan ekspor adalah negara-negara di Amerika Utara, Amerika Selatan, Amerika Latin, Eropa, Timur Tengan dan Asia terutama Jepang.

PT. Latexindo Toba-Perkasa memperoleh izin dari United States Food and Drug Administration (FDA 510K dan FDA Medical Device Listing Approval) untuk pemasaran sarung tangan di wilayah Amerika Serikat. Perusahaan ini telah memperoleh GM-Mark (Geprüftes Medizinprodukt) yang disertifikasi oleh TÜV Rheinland. Hal ini membuktikan bahwa produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini memiliki kualitas yang sesuai dengan standard.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

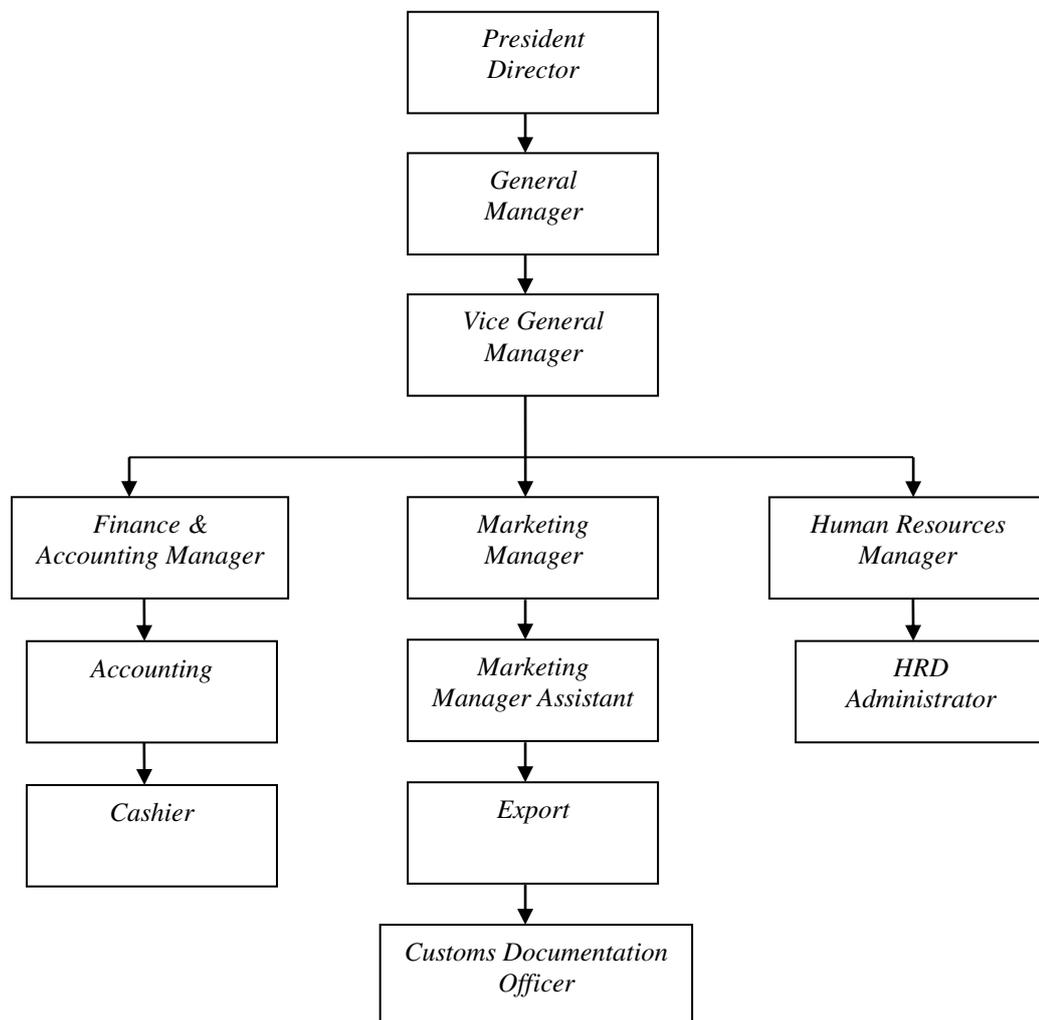
Tata kelola perusahaan yang baik serta berwawasan lingkungan.

2) Misi

Menjamin keberlanjutan usaha yang kompetitif

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi PT. Latexindo Toba Perkasa secara utuh dapat dilihat dalam bagan di bawah ini :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Latexindo Toba Perkasa

Sumber : PT. Latexindo Toba Perkasa (2021)

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT. Latexindo Toba Perkasa, yaitu:

a. *President Director*

- 1) Menetapkan tujuan dan sasaran perusahaan
- 2) Menetapkan strategi perusahaan dan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan
- 3) Mengawasi pelaksanaan tugas manajemen perusahaan apakah telah sesuai dengan kebijakan yang ditentukan

b. *General Manager*

- 1) Membangun dan mengkomunikasikan kebijakan mutu dalam perusahaan
- 2) Memastikan implementasi kebijakan mutu dengan sumber daya yang terbatas dalam perusahaan
- 3) Memelihara hubungan baik dengan pelanggan
- 4) Mengelola dan mengembangkan bisnis perusahaan
- 5) Memimpin dan mengkoordinasi kegiatan bawahannya sesuai dengan divisi masing-masing: operasional dan non operasional, dalam melaksanakan kebijakan mutu perusahaan

c. *Vice General Manager*

- 1) Membantu *General Manager* membangun dan mengkomunikasikan kebijakan mutu perusahaan kepada departemen operasional atau non-operasional
- 2) Memastikan pelaksanaan sistem manajemen mutu yang efektif pada departemen operasional dan non-operasional
- 3) Memimpin dan mengkoordinasikan kegiatan departemen operasional untuk melaksanakan kebijakan mutu perusahaan

d. *Marketing Manager*

- 1) Membantu *Vice GM* menyusun strategi pemasaran untuk produk yang sudah ada maupun produk baru
- 2) Membina hubungan baik dengan pelanggan
- 3) Melaksanakan kegiatan pemasaran dan penjualan seperti menginformasikan produk baru, negosiasi harga dan jangka waktu pembayaran, penetapan tanggal pengiriman

e. *Marketing Manager Assistant*

- 1) Membantu tugas-tugas *Marketing Manager* melaksanakan kegiatan pemasaran dan penjualan produk
- 2) Menangani permintaan pelanggan serta memberikan info tambahan yang diperlukan oleh pelanggan

f. *Export*

- 1) Menganalisa hasil *pre-shipment test*
- 2) Mengurus dokumen-dokumen ekspor
- 3) Mencari perusahaan jasa pelayaran yang dibutuhkan

g. *Customs Documentation Officer*

- 1) Mengontrol kegiatan ekspor-impor di perusahaan
- 2) Menyiapkan laporan ekspor-impor yang berhubungan dengan bea cukai

h. *Finance & Accounting Manager*

- 1) Menyusun dan menganalisa laporan keuangan
- 2) Membuat anggaran biaya dan laporan hutang-piutang
- 3) Memastikan semua pembayaran yang dilakukan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan

i. *Accounting*

- 1) Menginput data transaksi keuangan dan stock
- 2) Membantu *Finance & Accounting Manager* membuat laporan keuangan.
- 3) Memeriksa tagihan hutang-piutang serta mengajukan pembayaran hutang perusahaan yang sudah jatuh tempo

j. *Cashier*

- 1) Membuat laporan kas
- 2) Membuat laporan bank
- 3) Melaksanakan pembayaran gaji dan transaksi keuangan lainnya

k. *Human Resources Manager*

- 1) Menyeleksi dan menerima karyawan baru yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diisi
- 2) Melaksanakan training untuk karyawan baru maupun yang sudah ada sesuai dengan permintaan atasan yang bersangkutan
- 3) Menyimpan data karyawan dan pelatihan yang pernah dilaksanakan
- 4) Memastikan peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan benar-benar diterapkan

l. *HRD Administrator*

- 1) Membantu *Human Resource Manager* untuk urusan administrasi
- 2) Menyimpan data karyawan
- 3) Menghitung upah karyawan

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden penelitian selalu diperlukan setiap kali melakukan penelitian. baik itu penelitian kualitatif ataupun penelitian kuantitatif. Pada dasarnya, responden penelitian sering juga disebut dengan subjek penelitian. Karakteristik responden penelitian adalah subjek penelitian yang akan beri perlakuan penelitian, atau yang akan dilakukan riset atau yang akan dilakukan eksperimen. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	39	57.4	57.4	57.4
Perempuan	29	42.6	42.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 57.4% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	31	45.6	45.6	45.6
31 - 40 Tahun	21	30.9	30.9	76.5
41 - 55 Tahun	16	23.5	23.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa yang menjadi responden berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 45.6% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	18	26.5	26.5	26.5
SMA	50	73.5	73.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 73.5% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	37	54.4	54.4	54.4
6 - 10 Tahun	31	45.6	45.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa yang menjadi responden memiliki masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 54.4% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat

yaitu kepuasan kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 68 orang.

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Stres Kerja)

Variabel stres kerja (X₁) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari gejala fisiologis (X_{1.1}), gejala psikologis (X_{1.2}) dan gejala perilaku (X_{1.3}).

Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d Tabel 4.8.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gejala Fisiologis (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan yang melakukan pekerjaan yang banyak maka cepat merasa lelah		Karyawan yang banyak pekerjaan maka akan sering sakit kepala		Karyawan yang mendapatkan tuntutan tugas yang terlalu banyak/berat akan meningkatkan tekanan darah	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	23.5	14	20.6	12	17.6
Ragu-ragu	17	25.0	26	38.2	22	32.4
Setuju	17	25.0	20	29.4	27	39.7
Sangat Setuju	18	26.0	8	1.8	7	10.3
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.5441		3.3235		3.4265	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator gejala fisiologis direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan yang melakukan pekerjaan yang banyak maka cepat merasa lelah, sebanyak 18 responden (26,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,54. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan yang melakukan pekerjaan yang banyak maka cepat merasa lelah.
2. Untuk item Karyawan yang banyak pekerjaan maka akan sering sakit kepala, sebanyak 26 responden (38,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,32. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan yang banyak pekerjaan maka akan sering sakit kepala.
3. Untuk item Karyawan yang mendapatkan tuntutan tugas yang terlalu banyak/berat akan meningkatkan tekanan darah, sebanyak 27 responden (39,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan yang mendapatkan tuntutan tugas yang terlalu banyak/berat akan meningkatkan tekanan darah.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gejala Psikologis (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan akan cenderung tegang apabila melakukan kesalahan dalam bekerja		Karyawan mudah cemas apabila pekerjaan yang Karyawan lakukan belum selesai		Karyawan sering merasa cepat bosan apabila melaksanakan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	12	17.6	15	22.1	14	20.6
Ragu-ragu	23	33.8	28	41.2	28	41.2
Setuju	19	27.9	21	30.9	25	36.8
Sangat Setuju	14	20.6	4	5.9	1	1.5
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.5147		3.2059		3.1912	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator gejala psikologis direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan akan cenderung tegang apabila melakukan kesalahan dalam bekerja, sebanyak 23 responden (33,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan akan cenderung tegang apabila melakukan kesalahan dalam bekerja.
2. Untuk item Karyawan mudah cemas apabila pekerjaan yang Karyawan lakukan belum selesai, sebanyak 28 responden (41,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan mudah cemas apabila pekerjaan yang Karyawan lakukan belum selesai.
3. Untuk item Karyawan sering merasa cepat bosan apabila melaksanakan pekerjaan, sebanyak 28 responden (41,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,19 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba

Perkasa cukup baik mengenai Karyawan sering merasa cepat bosan apabila melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gejala Perilaku (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan kadang-kadang absen karena mengingat beban kerja yang berat		Karyawan belakangan ini tidak selera makan karena memikirkan pekerjaan yang banyak		Karyawan sulit berkonsentrasi dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	15	22.1	11	16.2	17	25.
Ragu-ragu	27	39.7	24	35.3	18	26.5
Setuju	25	36.8	25	36.8	15	22.1
Sangat Setuju	1	1.5	8	11.8	18	26.5
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.1765		3.4412		3.5000	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator gejala perilaku direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan kadang-kadang absen karena mengingat beban kerja yang berat, sebanyak 27 responden (39,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,17. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan kadang-kadang absen karena mengingat beban kerja yang berat.
2. Untuk item Karyawan belakangan ini tidak selera makan karena memikirkan pekerjaan yang banyak, sebanyak 25 responden (36,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan belakangan ini tidak selera makan karena memikirkan pekerjaan yang banyak.
3. Untuk item Karyawan sulit berkonsentrasi dalam bekerja, sebanyak 18 responden (26,5%) menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rata-

rata 3,50 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan sulit berkonsentrasi dalam bekerja.

b. Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Variabel lingkungan kerja (X₂) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari suasana kerja (X_{2.1}), hubungan dengan rekan kerja (X_{2.2}) dan tersedianya fasilitas kerja (X_{2.3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.9 s/d Tabel 4.11.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Suasana Kerja (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya		Karyawan merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan		Karyawan merasa kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	23.5	11	16.2	10	14.7
Ragu-ragu	32	47.1	22	32.4	28	41.2
Setuju	18	26.5	29	42.6	29	42.6
Sangat Setuju	2	2.9	6	8.8	1	1.5
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.0882		3.4412		3.3088	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator variasi suasana kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya, sebanyak 32 responden (41,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,08. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya.
2. Untuk item Karyawan merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan, sebanyak 29 responden (42,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo

Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.

- Untuk item Karyawan merasa kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja, sebanyak 29 responden (42,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,30 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan merasa kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis		Karyawan saling menghormati dengan Karyawan yang lain		Karyawan selalu aktif bekerja sama dengan tim kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	23.5	15	22.1	11	16.2
Ragu-ragu	24	35.3	25	36.8	23	33.8
Setuju	20	29.4	27	39.7	29	42.6
Sangat Setuju	8	11.8	1	1.5	5	7.4
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.2941		3.2059		3.4118	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator hubungan dengan rekan kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item Karyawan dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis, sebanyak 24 responden (35,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis.
- Untuk item Karyawan saling menghormati dengan Karyawan yang lain, sebanyak 27 responden (39,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata

3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan saling menghormati dengan Karyawan yang lain.

- Untuk item Karyawan selalu aktif bekerja sama dengan tim kerja, sebanyak 29 responden (42,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,41 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan selalu aktif bekerja sama dengan tim kerja.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tersedianya Fasilitas Kerja (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar		Karyawan mendapatkan peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan		Karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	14.7	13	19.1	11	16.2
Ragu-ragu	23	33.8	22	32.4	22	32.4
Setuju	22	32.4	28	41.2	29	42.6
Sangat Setuju	13	19.1	5	7.4	6	8.8
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.5588		3.3676		3.4412	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator tersedianya fasilitas kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item semua Karyawan dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar, sebanyak 23 responden (33,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,55. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar.
- Untuk item Karyawan mendapatkan peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya

layak untuk digunakan, sebanyak 28 responden (41,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,36. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan mendapatkan peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan.

3. Untuk item Karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan, sebanyak 29 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju dan setuju, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.

c. Variabel X₃ (Beban Kerja)

Variabel beban kerja (X₃) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari beban waktu (X_{3.1}), beban usaha mental (X_{3.2}) dan beban tekanan psikologis (X_{3.3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.12 s/d Tabel 4.14.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Waktu (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu		Karyawan dapat menyesuaikan volume pekerjaan dengan kemampuannya		Karyawan selalu diberikan target dalam hal penyelesaian tugas	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	7.4	-	-	-	-
Tidak Setuju	20	29.4	2	2.9	9	13.2
Ragu-ragu	4	5.9	14	20.6	9	13.2
Setuju	22	32.4	31	45.6	26	38.2
Sangat Setuju	17	25.0	21	30.9	24	35.3
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.3824		4.0441		3.9559	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator beban waktu direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu, sebanyak 22 responden (32,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu.
2. Untuk item Karyawan dapat menyesuaikan volume pekerjaan dengan kemampuannya, sebanyak 31 responden (45,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,04. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan dapat menyesuaikan volume pekerjaan dengan kemampuannya.
3. Untuk item Karyawan selalu diberikan target dalam hal penyelesaian tugas, sebanyak 26 responden (38,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,95. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan selalu diberikan target dalam hal penyelesaian tugas.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Usaha Mental (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawab Karyawan		Karyawan mampu memenuhi tanggung jawab jabatan		Karyawan dapat menyelesaikan sebuah masalah di dalam pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2.9	-	-	4	5.9
Tidak Setuju	9	13.2	1	1.5	6	8.8
Ragu-ragu	9	13.2	15	22.1	16	23.5
Setuju	24	35.3	19	27.9	24	35.3
Sangat Setuju	24	35.3	33	48.5	18	26.5
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.8676		4.2353		3.6765	

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator beban usaha mental direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawab Karyawan, sebanyak 24 responden (35,3%) menyatakan setuju dan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawab Karyawan.
2. Untuk item Karyawan mampu memenuhi tanggung jawab jabatan, sebanyak 33 responden (48,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa baik mengenai Karyawan mampu memenuhi tanggung jawab jabatan.
3. Untuk item Karyawan dapat menyelesaikan sebuah masalah di dalam pekerjaan, sebanyak 24 responden (35,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,67. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan dapat menyelesaikan sebuah masalah di dalam pekerjaan.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Tekanan Psikologis (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja		Karyawan tidak merasa bingung saat melakukan pekerjaan		Karyawan tidak merasa frustasi saat menghadapi tekanan dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.5	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	4.4	13	19.1	2	2.9
Ragu-ragu	14	20.6	8	11.8	11	16.2
Setuju	33	48.5	17	25.0	19	27.9
Sangat Setuju	17	25.0	30	44.1	36	52.9
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.9118		3.9412		4.3088	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator beban tekanan psikologis direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja, sebanyak 33 responden (48,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,91. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.
2. Untuk item Karyawan tidak merasa bingung saat melakukan pekerjaan, sebanyak 30 responden (44,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,94. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan tidak merasa bingung saat melakukan pekerjaan.
3. Untuk item Karyawan tidak merasa frustasi saat menghadapi tekanan dalam bekerja, sebanyak 36 responden (52,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,30 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba

Perkasa baik mengenai Karyawan tidak merasa frustrasi saat menghadapi tekanan dalam bekerja.

d. Variabel Y (Kesehatan Kerja)

Variabel kesehatan kerja (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari keadaan dan kondisi (Y.1), situasi kerja (Y.2) dan perlindungan karyawan (Y.3). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.15 s/d Tabel 4.17.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keadaan Dan Kondisi (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan selalu mendapatkan pemeriksaan kesehatan secara berkala oleh perusahaan		Karyawan selalu diberikan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan		Karyawan selalu memiliki keadaan yang sehat dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	23.5	11	16.2	7	10.3
Ragu-ragu	32	47.1	22	32.4	30	44.1
Setuju	19	27.9	30	44.1	29	42.6
Sangat Setuju	1	1.5	5	7.4	2	2.9
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.0735		3.4265		3.3824	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 indikator keadaan dan kondisi direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan selalu mendapatkan pemeriksaan kesehatan secara berkala oleh perusahaan, sebanyak 32 responden (47,1%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan selalu mendapatkan pemeriksaan kesehatan secara berkala oleh perusahaan.

2. Untuk item Karyawan selalu diberikan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan, sebanyak 30 responden (44,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan selalu diberikan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan.
3. Untuk item Karyawan selalu memiliki keadaan yang sehat dalam bekerja, sebanyak 30 responden (44,1%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,38 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan selalu memiliki keadaan yang sehat dalam bekerja.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Situasi Kerja (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mendapatkan kamar mandi yang bersih		Karyawan mendapatkan kebersihan lingkungan kerja yang baik		Karyawan mendapatkan air yang bersih dari perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	7.4	8	11.8	11	16.2
Ragu-ragu	28	41.2	27	39.7	22	32.4
Setuju	32	47.1	27	39.7	33	48.5
Sangat Setuju	3	4.4	6	8.8	2	2.9
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.4853		3.4559		3.3824	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 indikator situasi kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan mendapatkan kamar mandi yang bersih, sebanyak 32 responden (47,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan mendapatkan kamar mandi yang bersih.

2. Untuk item Karyawan mendapatkan kebersihan lingkungan kerja yang baik, sebanyak 27 responden (39,7%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,45. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan mendapatkan kebersihan lingkungan kerja yang baik.
3. Untuk item Karyawan mendapatkan air yang bersih dari perusahaan, sebanyak 33 responden (48,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,38 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan mendapatkan air yang bersih dari perusahaan.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Perlindungan Karyawan (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan diberikan jaminan kesehatan oleh perusahaan		Karyawan diberikan pendidikan mengenai pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan		Karyawan yang sakit akan dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	11	16.2	11	16.2	8	11.8
Ragu-ragu	26	38.2	22	32.4	26	38.2
Setuju	28	41.2	29	42.6	28	41.2
Sangat Setuju	3	4.4	6	8.8	6	8.8
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.3382		3.4412		3.4706	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 indikator perlindungan karyawan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan diberikan jaminan kesehatan oleh perusahaan, sebanyak 28 responden (41,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan diberikan jaminan kesehatan oleh perusahaan.

2. Untuk item Karyawan diberikan pendidikan mengenai pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 29 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan diberikan pendidikan mengenai pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Untuk item Karyawan yang sakit akan dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan perusahaan, sebanyak 28 responden (41,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,47 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Toba Perkasa cukup baik mengenai Karyawan yang sakit akan dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan perusahaan.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.18 Uji Validitas (X₁) Stres Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.7794	22.025	.501	.790
Pernyataan X1.2	27.0000	22.806	.547	.783
Pernyataan X1.3	26.8971	23.019	.548	.783
Pernyataan X1.4	26.8088	23.112	.455	.795
Pernyataan X1.5	27.1176	23.150	.570	.781
Pernyataan X1.6	27.1324	23.609	.578	.782
Pernyataan X1.7	27.1471	23.799	.539	.785
Pernyataan X1.8	26.8824	23.329	.508	.788
Pernyataan X1.9	26.8235	23.282	.364	.810

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.18 di atas hasil *output* SPSS versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel stres kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.19
Uji Validitas (X₂) Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	27.0294	25.133	.506	.867
Pernyataan X2.2	26.6765	22.401	.800	.841
Pernyataan X2.3	26.8088	25.679	.471	.870
Pernyataan X2.4	26.8235	24.058	.504	.869
Pernyataan X2.5	26.9118	24.947	.519	.866
Pernyataan X2.6	26.7059	22.718	.778	.843
Pernyataan X2.7	26.5588	23.026	.623	.858
Pernyataan X2.8	26.7500	24.549	.508	.868
Pernyataan X2.9	26.6765	22.401	.800	.841

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.19 di atas hasil *output* SPSS versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.20
Uji Validitas (X₃) Beban Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	31.9412	25.220	.390	.790
Pernyataan X3.2	31.2794	27.966	.431	.777
Pernyataan X3.3	31.3676	26.445	.458	.773
Pernyataan X3.4	31.4559	23.834	.646	.744
Pernyataan X3.5	31.0882	26.649	.557	.762
Pernyataan X3.6	31.6471	25.187	.505	.767
Pernyataan X3.7	31.4118	26.903	.504	.768
Pernyataan X3.8	31.3824	25.673	.447	.776
Pernyataan X3.9	31.0147	27.477	.454	.774

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.20 di atas hasil *output* SPSS versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel beban kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.21
Uji Validitas (Y) Kesehatan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.3824	21.941	.537	.877
Pernyataan Y.2	27.0294	19.999	.737	.860
Pernyataan Y.3	27.0735	22.666	.466	.882
Pernyataan Y.4	26.9706	22.596	.488	.881
Pernyataan Y.5	27.0000	19.851	.798	.855
Pernyataan Y.6	27.0735	22.278	.459	.884
Pernyataan Y.7	27.1176	21.240	.602	.872
Pernyataan Y.8	27.0147	19.865	.737	.860
Pernyataan Y.9	26.9853	19.627	.833	.852

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil

uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kesehatan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.22
Uji Reliabilitas (X₁) Stres Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.22 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,807 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel stres kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.23
Uji Reliabilitas (X₂) Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.23 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,872 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24
Uji Reliabilitas (X₃) Beban Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,791 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel beban kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25
Uji Reliabilitas (Y) Kesehatan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	9

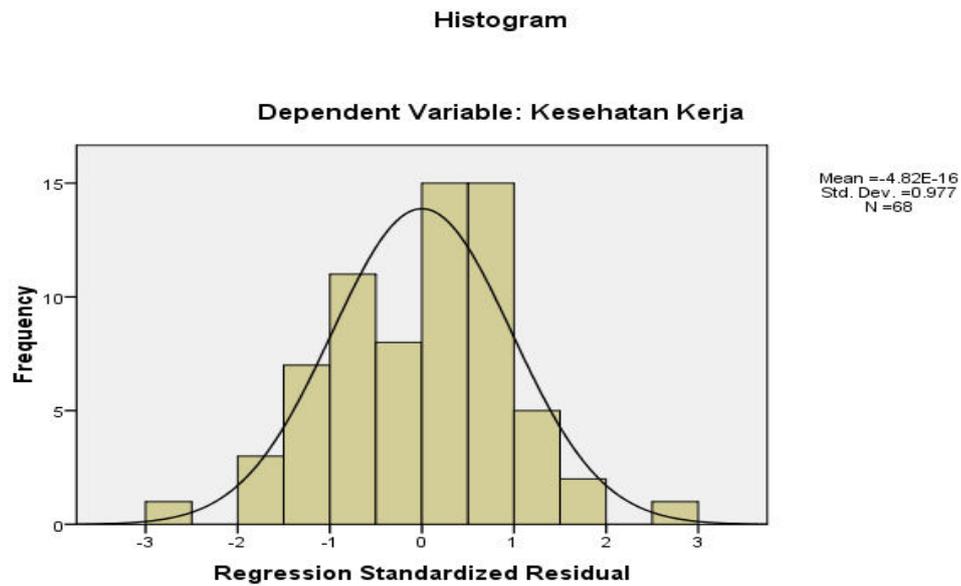
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,883 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kesehatan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

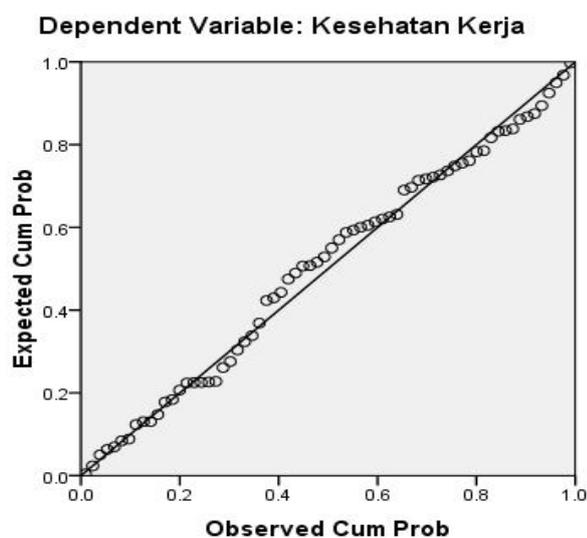


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kesehatan kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.26
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36354416
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.057
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.540
Asymp. Sig. (2-tailed)		.932
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,932 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,932 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.27
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.747	2.036	.858	.394		
	Stres Kerja	-.161	.079	-2.042	.045	.491	2.038
	Lingkungan Kerja	.602	.080	7.529	.000	.460	2.175
	Beban Kerja	-.162	.067	-2.394	.020	.594	1.683

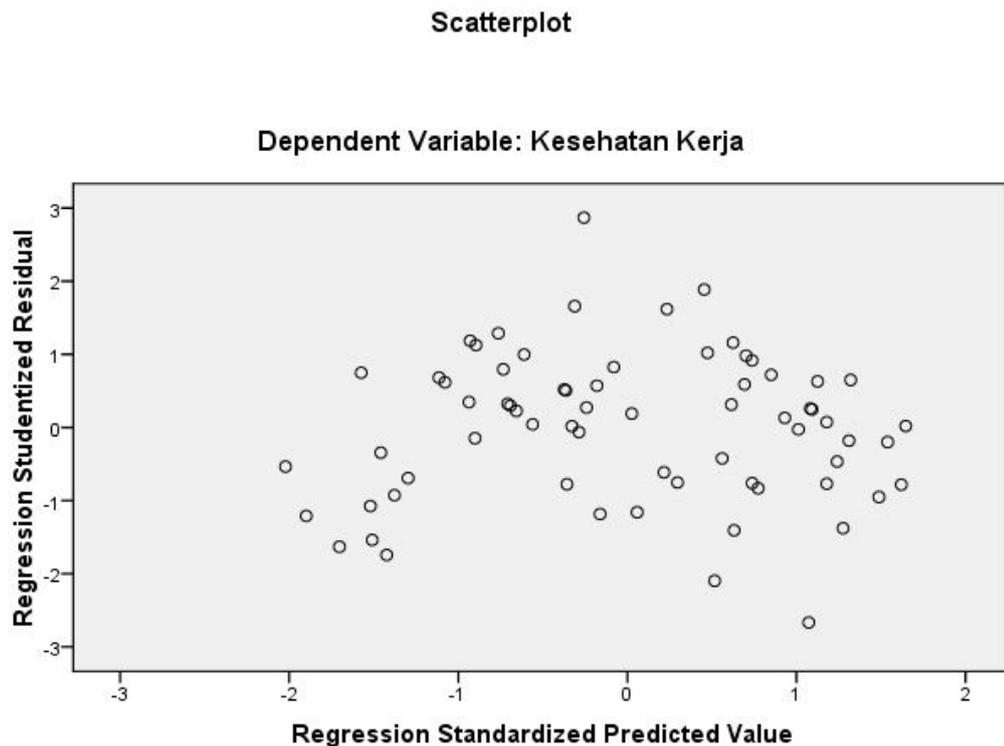
a. Dependent Variable: Kesehatan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.27 atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah stres kerja 2,038 < 10, lingkungan kerja 2,175 < 10 dan beban kerja 1,683 < 10, serta nilai *Tolerance* stres kerja 0,491 > 0,10, lingkungan kerja 0,460 > 0,10 dan beban kerja 0,594 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.28
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.747	2.036	.858	.394		
	Stres Kerja	-.161	.079	-2.042	.045	.491	2.038
	Lingkungan Kerja	.602	.080	7.529	.000	.460	2.175
	Beban Kerja	-.162	.067	-2.394	.020	.594	1.683

a. Dependent Variable: Kesehatan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.28 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,747 + 0,161 X_1 + 0,602 X_2 - 0,162 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kesehatan kerja (Y) adalah sebesar 1,747.
- Jika terjadi peningkatan stres kerja 1, maka kesehatan kerja (Y) akan menurun sebesar 0,161.
- Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kesehatan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,602.
- Jika terjadi peningkatan beban kerja sebesar 1, maka kesehatan kerja (Y) akan menurun sebesar 0,162.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.29
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1390.583	3	463.528	79.260	.000^a
	Residual	374.285	64	5.848		
	Total	1764.868	67			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kesehatan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 79,260 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,75 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Menurut Sugiyono (2015:79), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.30
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.747	2.036	.858	.394		
	Stres Kerja	-.161	.079	-2.042	.045	.491	2.038
	Lingkungan Kerja	.602	.080	7.529	.000	.460	2.175
	Beban Kerja	-.162	.067	-2.394	.020	.594	1.683

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.30 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh stres kerja terhadap kesehatan kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,042 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dan signifikan sebesar 0,045, sehingga $t_{hitung} -2,042 < t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan kerja.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kesehatan kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 7,529 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 7,529 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan kerja.

3) Pengaruh beban kerja terhadap kesehatan kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar -2,394 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dan signifikan sebesar 0,020, sehingga $t_{hitung} -2,394 < t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,020 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.31
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.778	2.41831

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Penempatan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,778 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,8% kesehatan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 77,8\% = 22,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti motivasi, pelatihan, upah dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesehatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,042 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dan signifikan sebesar 0,045, sehingga $t_{hitung} -2,042 < t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan kerja. Stres kerja merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan Karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi karyawan sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya Karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala yaitu gejala fisiologi, gejala psikologi dan gejala perilaku yang pada akhirnya berpengaruh pada kesehatan kerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lukito (2018) dan Ahmad (2019), dimana stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah point a yaitu karyawan yang banyak pekerjaan akan membuat sakit kepala, sering merasa cepat bosan apabila melaksanakan pekerjaan dan kadang-kadang absen karena mengingat beban kerja yang berat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kesehatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 7,529 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 7,529 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam kesehatan kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kesehatan kerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kesehatan kerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pangabean (2018), Lukito (2018) dan Ahmad (2019), dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah point b yaitu karyawan belum sepenuhnya dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya dan tidak dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kesehatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar -2,394 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dan signifikan sebesar 0,020, sehingga $t_{hitung} -2,394 < t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,020 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan kerja. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana Karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki korelasi dengan variabel kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap kesehatan kerja. Maka adanya penerapan beban kerja membuat Karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Panggabean (2018), Lukito (2018) dan Ahmad (2019), dimana beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan kerja.

Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kesehatan kerja, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun organisasi tempat bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa telah terlaksana dan sekaligus telah

menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah point c dan d yaitu karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu. Karyawan belum mampu memenuhi tanggung jawab pekerjaan.

4. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kesehatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 79,260 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,75 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja.

Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi karyawan sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya Karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala yaitu gejala fisiologi, gejala psikologi dan gejala perilaku yang pada akhirnya berpengaruh pada kesehatan kerjanya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, sehingga akan berdampak pada kesehatan kerja. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga

mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi tempat bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Panggabean (2018), Lukito (2018) dan Ahmad (2019), dimana stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah point e yaitu karyawan kurang berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa, dimana $t_{hitung} -2,042 < t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,045 < 0,05$.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa, diman $t_{hitung} 7,529 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa, dimana $t_{hitung} -2,394 < t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,020 < 0,05$.
4. Stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa, dimana $F_{hitung} 79,260 > F_{tabel}$ sebesar 2,75 dan signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang dapat berkonsentrasi dalam bekerja dan disarankan juga pada perusahaan untuk memperhatikan pekerjaan yang membuat karyawan merasa lelah dengan solusi memberikan pelatihan, membentuk *team work* dan *gathering*.
2. Disarankan kepada perusahaan harus memperhatikan suasana kerja yang menyenangkan agar tim kerja dapat aktif dan mampu bekerja sama, serta peralatan kantor yang disediakan seperti komputer juga harus layak untuk digunakan.
3. Disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan karyawan yang dapat berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja dan disarankan juga agar perusahaan memperhatikan karyawan yang belum dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu dengan solusi memberikan kebebasan untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawab karyawan yaitu dengan sosialisasi standar waktu.
4. Disarankan kepada perusahaan hendaknya mengikuti peraturan pemerintah mengenai standar pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang lebih baru dan lebih jelas agar pelaksanaan program ini dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Wahidah (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara Dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru.
- Ahmad, Yuliya. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kesehatan Kerja Pada PT. Fif Group Manado. Anoraga, Panji. 2013. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- El Fikri, M. (2018). Dampak Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Berkunjung Dan Kepuasan Wisatawan Ke Bumi Perkemahan Sibolangit. *Jumant*, 8(2), 58-67.
- Fathoni, A. 2016. Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ganster, Daniel C. (2017). *Work Stress and Employee Health A Multidisciplinary Review*.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Indrawan, M. (2017). *The Contribution of Low-Cost Carrier Airlines in ASEAN Integration (2001-2014) (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada)*.
- Jahari, Jaja. (2019). *Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Occupational Health of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia*.
- Kartika, Lindawati. 2013. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bogor : Penerbit IPB Press.
- Krietner R dan Angelo Kinicki, 2013. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Lukito, Leonardo Hendy. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kesehatan Kerja Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara

Sema.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A.S. 2013. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nitisemito, Alex S. (2013). Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Muhadir. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- Pandey, Dhruvalal. (2020). Work Stress And Employee Health: An Assessment Of Impact Of Work Stress.
- Pramono, C. (2018). Pengaruh Suku Bunga, Struktur Aktiva Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal Dengan Moderasi Profitabilitas Pada Perusahaan Sektor Aneka Industri Di Bursa Efek Indonesia. JUMANT, 7(1), 45-56.
- Puteri, Lolyta Aditya. (2018). Employees Work Stress Level in the Hospital.
- Rivai, Veithzal, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan I. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P. (2014). Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Rusiadi, et al (2014), Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Samsudin, Sadili H., (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2014). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, (2013). Manajemen motivasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno Edy, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group.

- Tentama, Fatwa. (2019). The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Occupational Health.
- Tojib, D., Tsarenko, Y., Hin Ho, T., Tuteja, G., & Rahayu, S. (2022). The Role of Perceived Fit in the Tourist Destination Choice. *Tourism Analysis*, 27(1), 63-76.
- Zulmaidarleni. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur.