

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, BEBAN
KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT CITRA VAN TITIPAN KILAT JAKARTA PUSAT**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1
Program Studi Teknik Industri - Fakultas Teknologi Industri
Universitas Islam Indonesia**



Disusun Oleh:

Nama : Azzam Farryal Haq
No. Mahasiswa : 19522371

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI PROGRAM SARJANA
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mengakui bahwa tugas akhir ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali kutipan dan ringkasan yang seluruhnya sudah saya jelaskan sumbernya. Jika dikemudian hari ternyata terbukti pengakuan saya ini tidak benar dan melanggar peraturan yang sah maka saya bersedia ijazah yang telah saya terima ditarik kembali oleh Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 7 Desember 2023



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Azzam Farryal Haq".

(Azzam Farryal Haq)
19522371

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



LEMBAR KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menerangkan bahwa:

Nama : Azzam Farryal Haq
NIM : 19522371
Jurusan : Teknik Industri
Instansi : Universitas Islam Indonesia

Telah melaksanakan penelitian di PT. Citra Van Titipan Kilat untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir.

Demikian surat pernyataan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 30 Oktober 2023

Hormat kami,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Slamet Hariyanto", is written over a large, faint, light-colored watermark or background shape.

Slamet Hariyanto
Supervisor of Human Capital

No.059/HC/XII/2023

Head Office
Jl. Raden Saleh Raya No.2
Jakarta 10430
(021) 314 0404

www.tiki.id
tiki@tiki.id
1500125

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, BEBAN
KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT CITRA VAN TITIPAN KILAT JAKARTA PUSAT**



Yogyakarta, 11 12 2023

Dosen Pembimbing

(Wahyudhi Sutrisno, S.T., M.M., M.T.)

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA VAN TITIPAN KILAT JAKARTA PUSAT****TUGAS AKHIR**

Disusun Oleh :

Nama : Azzam Farryal Haq

No. Mahasiswa : 19 522 371

Telah dipertahankan di depan sidang penguji sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 Teknik Industri Fakultas Tekonologi Industri Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta, 17 - Januari - 2024

Tim Penguji

Wahyudhi Sutrisno, S.T, M.M., M.T
Ketua

Yuli Agusti Rochman, S.T., M.Eng.
Anggota I

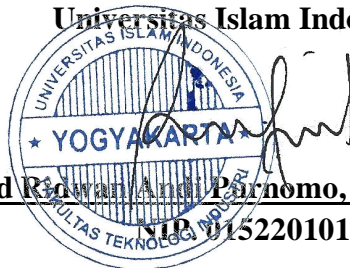
Chancard Basumerda, S.T., M.Sc.
Anggota II

Mengetahui,

Ketua Program Studi Teknik Industri Program Sarjana
Fakultas Teknologi Industri
Universitas Islam Indonesia

Ir. Muhammad Ridwan Andi Purnomo, S.T., M.Sc., Ph.D., IPM.

NID. 015220101



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan petunjuk dan kemudahan serta kelancaran selama proses penyusunan skripsi ini.

Saya persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua saya, Terima kasih Abi dan Umi yang selalu memberikan bantuan dalam doa yang selalu dipanjatkan setiap saat, yang selalu menguatkan dan mengingatkan agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Terima kasih kepada Bapak Wahyudhi Sutrisno yang telah memberikan arahan dan bimbingan hingga laporan ini dapat selesai.

MOTTO

“Dan katakanlah: ‘Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan.’”

(QS. Thaha:114)

“Raihlah ilmu dan untuk meraih ilmu belajarlah tenang dan sabar”

(Umar bin Khattab)

“Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali”

(Imam Syafi’i)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji syukur kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang telah memberikan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Citra Van Titipan Kilat Jakarta Pusat” dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia.

Pada proses pembuatan Skripsi ini penulis mendapatkan banyak sekali dukungan baik berupa doa, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan tulus penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Hari Purnomo, M.T. Selaku Dekan Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Muhammad Ridwan Andi Purnomo, S.T., M.Sc., Ph.D., IPM. Selaku Ketua Program Studi Teknik Industri Program Sarjana Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Dr. Drs. Imam Djati Widodo, M.Eng.Sc. selaku Ketua Jurusan Teknik Industri, Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Wahyudhi Sutrisno, S.T., M.M., M.T. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi bimbingan dan dukungan yang luar biasa selama proses pengerjaan skripsi ini.
5. PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta Pusat yang telah mengizinkan dan mempermudah penulis melakukan penelitian.
6. Kedua orang tua saya, Abi dan Umi yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan secara rutin sehingga saya dapat menyelesaikan laporan Tugas Akhir dengan baik.
7. Teman-teman seperjuangan Teknik industri yang telah membantu dan menemani serta memberikan motivasi selama proses pengerjaan laporan tugas akhir.
8. Teman-teman kontrakan apartemen depan masjid yang selalu memberikan semangat dan bantuan moral yang cukup bagi penulis.

9. Para responden yang telah meluangkan waktu mengisi kuesioner serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan laporan tugas akhir.

Saya menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi banyak pihak, khususnya penulis sendiri.

Yogyakarta, 7 Desember 2023

Penulis

ABSTRAK

Di era industri saat ini, persaingan dalam perkembangan industri sangat terkait dengan manusia sebagai sumber daya. Salah satu elemen pokok dalam mengelola sumber daya manusia di Perusahaan yaitu kinerja karyawan. Pada PT. Citra Van Titipan Kilat Cabang Utama Jakarta, jumlah pengiriman barang pada cabang pemuda mengalami kenaikan sebesar 3,43%, namun capaian kinerja kurir pada cabang pemuda mengalami penurunan sebesar 2% dari 97% menjadi 95%. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tetap dengan melakukan analisis regresi linier untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berfokus pada 30 responden, dengan menggunakan alat ukur uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda. Data diolah menggunakan IBM SPSS statistics 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,957 > 0,05$, stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,140 > 0,05$, dan keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja dan stres kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel independen dalam model regresi memiliki pengaruh sebesar 54,3% terhadap hasil kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keselamatan Kesehatan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I	
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Batasan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Literatur.....	8
2.2 Landasan Teori	11
2.2.1 Kinerja.....	11
2.2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	12
2.2.3 Beban Kerja	13
2.2.4 Stres Kerja.....	14
BAB III METODE PENELITIAN	15
3.1 Objek Penelitian.....	15
3.2 Jenis Data	15
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	15
3.4 Variabel penelitian.....	15
3.5 Populasi & Sampel	16

3.6	Kerangka Penelitian.....	16
3.7	Alur Penelitian	18
BAB IV	PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	29
4.1	Profil Perusahaan.....	29
4.2	Pengumpulan Data.....	30
4.3	Pengolahan Data	36
4.3.1	Uji Instrumen	36
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	39
4.3.3	Uji Hipotesis	42
BAB V	PEMBAHASAN.....	46
5.1	Pembahasan.....	46
5.2	Rekomendasi strategi peningkatan kinerja karyawan melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	49
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	51
6.1	Kesimpulan	51
6.2	Saran	51
DAFTAR PUSTAKA		52
LAMPIRAN		56

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pengiriman Barang oleh TIKI Periode 2022 dan 2023	3
Tabel 1.2 Capaian Kinerja Kurir TIKI Periode 2022 dan 2023	4
Tabel 1.3 Kinerja Kurir Cabang Utama Pemuda	5
Tabel 1.4 Kondisi Beban Kerja, Stres Kerja dan Kecelakaan Kerja Kurir Cabang Utama Pemuda.....	6
Tabel 2.1 Kajian Literatur.....	8
Tabel 3.1 Instrumen Kuesioner Penelitian.....	19
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi	27
Tabel 4.1 Data X1	31
Tabel 4.2 Data X2	32
Tabel 4.3 Data X3	34
Tabel 4.4 Data Y	35
Tabel 4.5 Uji Validitas	36
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Alur penelitian	18
Gambar 4.1 Uji Normalitas	39
Gambar 4.2 Uji Multikolinieritas	40
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	41
Gambar 4.4 Uji Autokorelasi	41
Gambar 4.5 Uji Regresi Parsial	42
Gambar 4.6 Uji Determinasi.....	43
Gambar 4.7 Uji Regresi Simultan	44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada beberapa tahun terakhir, sektor layanan kurir di Indonesia telah mengalami kemajuan yang cepat sejalan dengan evolusi global dalam perdagangan elektronik serta *e-commerce*. Perkembangan teknologi dan penetrasi internet yang semakin merata di Indonesia juga menjadi salah satu pemicu utama untuk pertumbuhan sektor layanan kurir ini. Fenomena ini memungkinkan konsumen untuk melakukan transaksi daring dari beragam platform *e-commerce*, yang secara signifikan meningkatkan permintaan akan jasa pengiriman barang. Pertumbuhan sektor ini tidak hanya terlihat dari peningkatan jumlah perusahaan kurir yang berkembang pesat, melainkan juga dari ekspansi layanan mereka ke daerah yang lebih luas di seluruh Indonesia. Hal ini menyebabkan persaingan antar perusahaan jasa kurir yang semakin ketat.

Saat ini persaingan jasa kurir di Indonesia dikuasai oleh beberapa perusahaan, diantaranya Pos Indonesia, JNE, J&T Express, TIKI, Si Cepat, Anteraja, dan Wahana (Puspa, 2022). Perusahaan-perusahaan tersebut bersaing ketat dalam industri jasa kurir di Indonesia, dengan masing-masing berupaya untuk meningkatkan kualitas layanan dan memperluas jangkauan operasional mereka. pertumbuhan *e-commerce* dan perdagangan elektronik telah menjadi pendorong utama bagi pertumbuhan sektor jasa kurir di Indonesia, yang mencatatkan pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir.

Pasar jasa kurir pada tahun 2022 memiliki nilai tidak kurang dari Rp320 triliun. pertumbuhan pasar tersebut terus tumbuh rata-rata 30% per tahun dalam 5 tahun mendatang, 80% pasar dikuasai oleh 7 perusahaan di atas. Sisanya diperebutkan oleh lebih dari 60% perusahaan lainnya (Puspa, 2022). Potensi jasa kurir di masa depan diyakini akan semakin cemerlang seiring dengan peningkatan potensi ekonomi digital Indonesia yang diperkirakan dapat mencapai US\$146 miliar pada 2025 dan naik menjadi 8 kali lipat pada 2030 (Ayuningrum, 2023).

Persaingan antar perusahaan jasa kurir sangat terkait dengan manusia sebagai sumber daya. Setiap individu sebagai aset yang kompeten, mampu berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan di area yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajemen personalia yang efisien menjadi sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas keseluruhan organisasi. Tugas ini termasuk dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam Perusahaan. Salah satu elemen pokok dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan yaitu kinerja karyawan.

Menurut Sulaiman & Asanudin (2020), Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator pencapaian tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan bisnis. Oleh karena itu untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi diperlukan kinerja karyawan yang diperhatikan dengan baik. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor keselamatan dan keamanan, karena dengan keselamatan dan kesehatan yang terjamin karyawan akan bekerja dengan baik tanpa mengkhawatirkan masalah tersebut (Damayanti et al, 2018).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat identik dengan kecelakaan, karena itu K3 sangat penting untuk diperhatikan. Data menunjukkan pada tahun 2022 jumlah kecelakaan kerja mencapai angka 265.334 orang. Jumlah tersebut meningkat sebesar 13,26% dari tahun sebelumnya, yaitu 2021 sebesar 234.270 orang. Dari jumlah tersebut sekitar 70% kecelakaan lalu lintas melibatkan sepeda motor (Deny, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa kecelakaan kerja dan kecelakaan lalu lintas merupakan masalah yang perlu mendapat perhatian serius, terutama dalam industri jasa kurir.

Perusahaan yang baik perlu mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan karyawan selama bekerja. Penting bagi perusahaan untuk memahami keselamatan dan kesehatan kerja untuk mengurangi kemungkinan kecelakaan kerja saat karyawan sedang bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Parashakti & Putriawati (2020) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan karyawan pada perusahaan harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Moorhead & Griffin (2013) salah satu elemen yang dapat mempengaruhi kinerja yang kurang optimal adalah beban kerja. Beban kerja yang tinggi tidak hanya mempengaruhi pencapaian kinerja, namun juga berdampak pada kondisi

psikologis individu karyawan, menciptakan tekanan yang dapat menghasilkan stres kerja. Dalam situasi beban kerja dan stres kerja yang tinggi tersebut, jelas bahwa individu karyawan akan kesulitan mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan oleh organisasi (Moorhead & Griffin, 2013).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Agar perusahaan dapat mencegah karyawan dari stres kerja yang berlebihan, penting untuk mengetahui penyebab stres kerja. Pengaruh stres kerja dapat bersifat baik maupun buruk terhadap kinerja karyawan. Jika stress menyebabkan penurunan kinerja, maka efeknya akan bersifat negatif.

PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) adalah perusahaan jasa logistik perintis di Indonesia yang telah melayani kebutuhan pengiriman paket sejak tahun 1970. Selama puluhan tahun TIKI mendominasi pasar jasa kurir di Indonesia. Seiring dengan pertumbuhan *e-commerce* yang semakin pesat, TIKI dihadapkan pada persaingan jasa kurir yang semakin ketat. Kondisi tersebut mendorong TIKI untuk lebih kreatif dan inovatif dalam memenangkan persaingan jasa kurir.

Kebijakan TIKI dalam menghadapi persaingan tersebut menuntut kemampuan sumber daya manusia perusahaan, termasuk kurir. Karyawan bagian kurir di TIKI pusat memiliki tanggung jawab untuk mendukung TIKI dalam memenangkan persaingan. Setiap kurir harus memberikan layanan jasa pengiriman barang sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Pengiriman barang dilakukan dengan menggunakan kendaraan bermotor, baik sepeda motor maupun mobil/truk. Setiap kurir dituntut untuk mencapai kinerja terbaiknya. Namun, data-data pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa tidak semua kurir berhasil memperoleh capaian kinerja yang baik, meskipun secara keseluruhan pengiriman barang oleh TIKI meningkat.

Tabel 1.1 Pengiriman Barang oleh TIKI Periode 2022 dan 2023

No	Cabang Utama Jakarta	Jumlah Pengiriman		%
		2022	2023	
1	Pluit	710,604	866,412	121.93
2	Garuda	1,817,052	1,898,580	104.49
3	Pemuda	1,011,120	1,045,788	103.43
4	Panjang	815,004	1,161,324	142.49
5	TB Simatupang	2,187,456	2,079,480	95.06
6	Bambu Apus	360,060	353,640	98.22

7	Gading	424,308	446,688	105.27
---	--------	---------	---------	--------

(Sumber: TIKI Pusat)

Tabel 1.1 menyajikan kinerja pengiriman barang pada PT. Citra Van Titipan Kilat cabang utama Jakarta selama periode 2022 dan 2023. Secara umum, pengiriman barang pada TIKI cabang utama Jakarta mengalami peningkatan jumlah pengiriman barang dari 7,325,604 menjadi 7,851,912 atau sebesar 7,18%. Cabang utama Jakarta Pluit, Garuda, Pemuda, Panjang, dan Gading mengalami peningkatan. Sementara cabang utama TB Simatupang dan Bambu Apus mengalami penurunan. Deliyana (2023) mengidentifikasi penurunan kinerja kurir disebabkan karena keterlambatan pengiriman, barang pengiriman yang rusak, dan alamat yang tidak ditemukan.

Tabel 1.2 Capaian Kinerja Kurir TIKI Periode 2022 dan 2023

No	Cabang Utama Jakarta	Tahun	Target	Capaian	Ket.
1	Pluit	2022	100%	94%	Naik
		2023	100%	95%	
2	Garuda	2022	100%	95%	Naik
		2023	100%	96%	
3	Pemuda	2022	100%	97%	Turun
		2023	100%	95%	
4	Panjang	2022	100%	93%	Naik
		2023	100%	96%	
5	TB Simatupang	2022	100%	96%	Tetap
		2023	100%	96%	
6	Bambu Apus	2022	100%	96%	Naik
		2023	100%	97%	
7	Gading	2022	100%	94%	Naik
		2023	100%	96%	

(Sumber: TIKI Pusat)

Tabel 1.2 menggambarkan capaian kinerja kurir TIKI pada cabang utama Jakarta periode 2022 dan 2023. Cabang utama Pluit, Garuda, Panjang, Bambu Apus dan Gading mengalami peningkatan kinerja. Cabang utama TB Simatupang capaian kinerjanya tidak mengalami perubahan, yaitu tetap 96%. Namun, cabang Pemuda mengalami penurunan capaian kinerja kurir yaitu dari 97% menjadi 95%.

Berdasarkan Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 tersebut, cabang Pluit, Garuda, Panjang dan Gading memperoleh capaian kinerja kurir yang meningkat mengiringi peningkatan jumlah pengiriman barang pada periode tahun 2022 dan 2023. Capaian kinerja kurir pada cabang TB Simatupang tetap, meskipun jumlah pengiriman barangnya menurun. Capaian kinerja kurir pada cabang Bambu Apus meningkat ditengah penurunan jumlah pengiriman barang. Secara umum, peningkatan atau penurunan pengiriman barang diikuti dengan peningkatan capaian kinerja kurir, kecuali cabang Pemuda. Pada cabang tersebut, peningkatan pengiriman barang dari 1,011,120 menjadi 1,045,788 atau meningkat sebesar 3,43% tidak diikuti dengan peningkatan capaian kinerja. Cabang utama Pemuda mengalami penurunan capaian kinerja dari 97% menjadi 95%. Hal ini mendorong peneliti untuk mengetahui penyebab penurunan capaian kinerja kurir tersebut.

Tabel 1.3 Kinerja Kurir Cabang Utama Pemuda

No	Nama Kurir	Target Harian 2023	Realisasi Harian 2023	Capaian Kinerja Kurir (%)
1	Kurir A	80	70	88
2	Kurir B	65	63	97
3	Kurir C	75	65	87
4	Kurir D	90	70	78
5	Kurir E	75	73	97
6	Kurir F	60	54	90

(Sumber: Hasil konfirmasi peneliti)

Tabel 1.3 dan Tabel 1.4 menunjukkan hasil konfirmasi kepada kurir pada cabang utama Pemuda. Konfirmasi dilakukan oleh peneliti menggunakan *polling* yang disebar kepada kurir menggunakan *Whatsapp*. Kedua tabel tersebut menjelaskan penyebab penurunan capaian kinerja kurir pada cabang Pemuda sebagaimana digambarkan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.4 Kondisi Beban Kerja, Stres Kerja dan Kecelakaan Kerja Kurir Cabang Utama Pemuda

No	Beban Kerja 2023 lebih berat?	Stres Kerja karena beban kerja lebih berat?	Ketidakhadiran kerja/Keterlambatan	Kecelakaan Kerja
1	Tidak	Tidak	Tidak Pernah	Ya
2	Tidak	Tidak	Kadang-kadang	Tidak
3	Ya	Ya	Kadang-kadang	Ya
4	Ya	Ya	Kadang-kadang	Tidak
5	Tidak	Tidak	Kadang-kadang	Ya
6	Tidak	Tidak	Tidak Pernah	Tidak

(Sumber: Hasil konfirmasi peneliti)

Capaian kinerja kurir pada cabang Pemuda berdasarkan konfirmasi kepada enam orang kurir berada pada kisaran 78% hingga 97% atau rata-rata 89%. Capaian kinerja kurir yang belum optimal tersebut disebabkan karena sepertiga responden merasa beban kerja pengiriman barang pada tahun 2023 lebih berat dibandingkan tahun sebelumnya. Selanjutnya sepertiga kurir mengalami stres kerja dikarenakan beban kerja yang lebih berat. Penyebab lainnya adalah faktor kedisiplinan kurir dalam mematuhi aturan jam kerja. Sejumlah dua pertiga kurir kadang-kadang terlambat masuk kerja atau pulang sebelum waktunya. Dan faktor terakhir yang menyebabkan capaian kinerja kurir belum maksimal adalah karena kecelakaan kerja. Setengah responden pernah mengalami kecelakaan kerja ketika mengirimkan paket kepada pelanggan.

Capaian realisasi kinerja kurir di bawah target dapat disebabkan oleh beban kerja kurir yang bertambah. Penambahan beban kerja tersebut dapat menyebabkan stres pada kurir. Peningkatan stres yang dialami oleh kurir berpotensi menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Penelitian yang dilakukan Rindorindo et al (2019) menunjukkan bahwa beban kerja, dan stres kerja memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja yang belum memadai juga berpotensi untuk timbulnya kecelakaan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Parashakti & Putriawati (2020) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian pada kasus yang serupa.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah ini adalah apakah ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, apakah ada pengaruh keselamatan & kesehatan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui apakah ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui apakah ada pengaruh keselamatan & kesehatan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat penelitian ini:

1. Memberikan bahan masukan dan rekomendasi strategi peningkatan kinerja karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat.
2. Berperan sebagai bahan ilmiah dalam disiplin yang sama atau sebagai sumber acuan bagi peneliti yang sedang melakukan penelitian terkait.

1.5 Batasan Penelitian

Berikut adalah batasan penelitian ini:

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Citra Van Titipan Kilat yang terletak di Jl. Raden Saleh Raya No. 2, RT.10/RW.1, Kenari, Jakarta Pusat.
2. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang responden yaitu karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat.
3. Pengambilan data hanya disebarikan kepada kurir PT. Citra Van Titipan Kilat.
4. Variabel penelitian yang digunakan hanya kinerja karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja, dan stres kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Literatur

Kajian literatur merupakan suatu proses yang dilakukan dengan cara mengumpulkan berbagai sumber literatur yang terkait dengan topik penelitian yang dilakukan saat ini, yaitu “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Berikut merupakan kajian literatur penelitian ini:

Tabel 2.1 Kajian Literatur

No.	Judul & Penulis	Metode	Hasil
1.	Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variabel (Styawati & Soedarmadi, 2021)	Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan perhitungan skala likert. Analisis dalam bentuk SmartPLS.	Hasil penelitian yaitu terbukti bahwa ada pengaruh langsung keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepuasan kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh tidak langsung dari keselamatan dan kesehatan kerja melalui kepuasan kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak berdampak pada kinerja karyawan karena nilai pengaruhnya lebih kecil dari pengaruh langsung.
2.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang (Talo et al., 2020)	Merupakan penelitian asosiatif. Penetapan anggota sampel menggunakan teknik <i>simple random sampling</i> . Penelitian menggunakan alat analisis sederhana.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang termasuk dalam kriteria sangat rendah sedangkan kepuasan kerja berada pada kriteria sangat tinggi. Beban kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3.	Pengaruh Keselamatan	Menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

- dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Parashakti & Putriawati, 2020)
- pendekatan *component variance based structural equation model*. Dan metode deskriptif kuantitatif. Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik dalam bentuk SEM PLS.
- Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (k3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan (Anggina Maghfira, 2023)
- Merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penentuan jumlah sampel dengan metode sensus. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan penyebaran angket dengan perhitungan skala likert.
- Menurut hasil penelitian, beban kerja dan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar dengan nilai R2 sebesar 0,582. Artinya kontribusi pengaruh variabel beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap variabel kinerja adalah sebesar 58,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.
- The Relationship between Employee Satisfaction and Employee Performance mediated by Employee Engagement* (Fithriyana et al., 2022)
- Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan model analisis yang digunakan adalah SEM-PLS.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan dan memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Effect of Workload, Job Stress and Job Training on Employee Performance at Bank BPR BKK Semarang*
- Menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan skala likert.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara variabel "Beban Kerja" dengan variabel "Kinerja Karyawan". Pada hasil penelitian terlihat bahwa nilai

(Aulia Choirunnisa et al., 2023)

t hitung pada Tabel 5 sebesar -2,168 berada di bawah nilai kritis (batas) 1,980 dengan tingkat signifikansi sekitar 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa hubungan antara tingkat beban kerja dengan kinerja karyawan memiliki tingkat signifikansi secara statistik pada 0,05.

Employee Performance: The Effect of Workload and Compensation (Sri Prihatin &

Menggunakan metode asosiatif kuantitatif dan analisis data menggunakan uji T & uji F.

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada dampak yang menguntungkan dari beban kerja terhadap hasil kerja karyawan Restoran Bebek Boedjang Serang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Namun, temuan ini menunjukkan adanya korelasi yang baik antara kompensasi dan kinerja karyawan di Restoran Bebek Boedjang Serang.

7. Haerani, 2023)

Effect of Job-Related Stress on Employee Performance at Selected Banks in Ghana

(Segbenya & Hatsu, 2022)

Menggunakan desain penelitian deskriptif cross-sectional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan di sektor perbankan mengalami tingkat stres yang tinggi terkait pekerjaan, mengganggu kehidupan keluarga, kurangnya kesempatan promosi/kemajuan, melakukan hal-hal dalam pekerjaan yang bertentangan dengan penilaian yang lebih baik, memiliki wewenang yang terlalu kecil untuk melaksanakan tanggung jawab dan tidak dapat memenuhi tuntutan yang saling bertentangan dari orang-orang di sekitar mereka.

8.

- Pengaruh Beban Menggunakan metode Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerja, Stres Kerja, penelitian kuantitatif faktor penentu utama yang Keselamatan dan dan menyebar mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Kesehatan Kerja (K3) kuesioner. XYZ adalah beban kerja dan kondisi keselamatan dan Kesehatan kerja (K3). Mengingat hal ini, manajemen harus berkonsentrasi untuk meningkatkan faktor-faktor ini untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu mengatasi stres yang berhubungan dengan pekerjaan di antara personal PT. XYZ sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.
9. XYZ
(Oktavina, 2022)
- The Influence of OHS Menggunakan metode Hasil penelitian menunjukkan bahwa (Occupational Health deskriptif dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh and Safety) and verifikatif, metode Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) Motivation on analisis menggunakan serta motivasi. Hal ini terlihat dari nilai t
10. Employee regresi berganda dan hitung sebesar 3,306 yang melebihi nilai Performance at CV. hipotesis. t tabel kritis sebesar 1,70329, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.
- Umega Abadi Sanjaya
(Vladenska &
Permana, 2023)
-

2.2 Landasan Teori

Berikut merupakan landasan teori penelitian ini:

2.2.1 Kinerja

Menurut menurut Hasibuan (2012), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang bergantung pada kemampuan, pengalaman, dedikasi, serta waktu. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018).

Kinerja juga merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi yang dihubungkan dengan visi suatu organisasi atau Perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Styawati & Soedarmadi, 2021). Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan pengalaman dan kecakapan karyawan terkait.

Menurut Mangkunegara (2018), dimensi kerja terdiri dari: 1.Kualitas, 2.Kuantitas kerja, 3.Kerjasama, 4.Tanggung Jawab, 5.Inisiatif. Menurut Kasmir (2016) indikator kinerja terdiri dari: 1.Kualitas (mutu), 2.Kuantitas (Jumlah), 3. Waktu (Jangka Waktu), 4.Kerjasama antar Karyawan, 5.Penekanan Biaya, 6.Pengawasan. Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dengan dimensi kinerja meliputi kualitas, kuantitas, kerjasama, dan inisiatif. Indikatornya mencakup ketelitian, keandalan, ketepatan waktu, kepuasan kerja, kerjasama, kekompakan, kemandirian dan kemampuan kerja.

2.2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja merujuk pada upaya melindungi karyawan dari cedera yang mungkin timbul akibat kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan mencakup berbagai aspek lingkungan kerja, seperti potensi kebakaran, ancaman terputusnya aliran listrik, resiko luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, serta dampak pada penglihatan dan pendengaran. Di sisi lain, kesehatan kerja melibatkan Langkah-langkah dan peraturan-peraturan yang dirancang untuk menjaga kondisi agar tidak terkena dampak negative terhadap Kesehatan dan kesejahteraan, baik secara fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja secara optimal (Mangkunegara, 2018).

Dimensi dan indikator keselamatan dan kesehatan kerja menurut Jackson, Schuler, dan Werner (2011) yaitu 1.Mengawasi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, 2.Pencegahan kecelakaan, 3.Pencegahan penyakit, 4.Manajemen tekanan, dan 5.Program kesehatan. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja yaitu 1.Tingkat kejadian, 2.Tingkat frekuensi, 3.Ergonomis, 4. Komite keselamatan dan kesehatan kerja, 5.Penyimpanan catatan, 6.Mengawasi, 7.Mengadakan pelatihan, 8.Mengelola kejenuhan, 9.Penghentian rokok, dan 10.Penurunan berat badan.

2.2.3 Beban Kerja

Menurut Munandar (2010), Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja memiliki serangkaian tugas yang harus diselesaikan dalam batasan waktu tertentu. Beban kerja karyawan dibagi menjadi tiga situasi yang berbeda, yaitu beban kerja yang memenuhi standar, beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang kurang (Munandar, 2010).

Dimensi beban kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2017), mencakup: 1.Target pencapaian, 2.Kondisi pekerjaan, 3.Pemanfaatan waktu kerja, 4.Lingkungan kerja. Sementara menurut Munandar (2010), indikator beban kerja terdiri dari: 1.Beban Fisik, 2.Beban Mental, 3.Beban Waktu. Beban kerja merujuk pada tugas atau tanggung jawab yang terlalu banyak bagi karyawan, atau pemberian waktu yang tidak memadai untuk menyelesaikan tugas dengan Tingkat kewaspadaan yang diperlukan.

Beban kerja memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya, menurut Soleman (2011), berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja:

1. Faktor Eksternal

Beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja dikenal sebagai faktor eksternal beban kerja, meliputi:

a) Tugas (*task*)

Mencakup pekerjaan fisik seperti konfigurasi tempat kerja, organisasi ruang kerja, keadaan lingkungan kerja, perilaku kerja, metode transportasi, dan beban yang diangkat. Sementara itu, tugas mental melibatkan tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, aspek emosional pekerja, dan lain sebagainya.

b) Organisasi Kerja

Termasuk durasi bekerja, waktu istirahat, pola shift kerja, sistem kerja, dan sejenisnya.

c) Lingkungan Kerja

Beban tambahan dari lingkungan kerja mencakup elemen-elemen seperti kondisi fisik, unsur kimia, faktor biologis, dan aspek psikologis di tempat kerja.

2. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja merujuk pada faktor yang timbul dari dalam tubuh sebagai akibat respons terhadap beban kerja eksternal yang berpotensi menjadi pemicu stres, yaitu:

- a) Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi Kesehatan, dan sebagainya)
- b) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya)

2.2.4 Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan jalan pikiran individu dalam bekerja (Robbins, 2007). Stres kerja juga merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang tampak dari symptom antara lain kelelahan, kecemasan, dan depresi (Mangkunegara, 2018). Menurut Handoko (1999), stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dalam bekerja. Jika karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya (Handoko, 1999). Dimensi stres kerja menurut Mangkunegara (2018) meliputi: 1.Beban kerja, 2.Konflik peran, dan 3.Ambiguitas peran. Indikator stres kerja menurut Hasibuan (2012) meliputi: 1.Konflik, 2.Komunikasi, 3.Waktu kerja, 4.Sikap pemimpin, dan 5.Beban kerja.

Stres kerja memiliki dampak terhadap pekerjaan seseorang. Menurut (Robbins, 2007) dampak dari stres kerja dapat dikategorikan ke dalam tiga kelompok utama:

- 1) Gejala fisiologis, di mana stres dapat menginduksi perubahan dalam metabolisme, meningkatkan denyut jantung, dan pernapasan, serta menimbulkan gejala seperti sakit kepala dan resiko serangan jantung.
- 2) Gejala psikologis, yang mencakup dampak stres terhadap kepuasan kerja, munculnya ketegangan, kecemasan, mudah tersinggung, kebosanan, penurunan konsentrasi, dan kebiasaan menunda pekerjaan.
- 3) Gejala perilaku, melibatkan perubahan dalam pola hidup, ketidaktenangan, kebiasaan merokok, pola makan yang berlebihan, dan gangguan tidur.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta Pusat yang merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman dan logistik. Responden yang dilibatkan dalam penelitian adalah kurir pada kantor operasional Jakarta Timur.

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung melalui pengamatan terhadap objek yang diteliti. Pada penelitian ini yaitu berdasarkan hasil wawancara dan pengambilan data melalui kuesioner kepada para kurir di PT. Citra Van Titipan Kilat kantor operasional Jakarta Timur.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan secara tidak langsung yang didapat dari berbagai sumber, seperti jurnal-jurnal terdahulu, buku, artikel, dan laporan yang dijadikan sebagai referensi.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut:

a) Kuesioner

b) Wawancara

3.4 Variabel penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua macam variabel, yaitu:

1. Variabel independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan faktor yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu keselamatan & Kesehatan kerja (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3).

2. Variabel dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dikarenakan adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

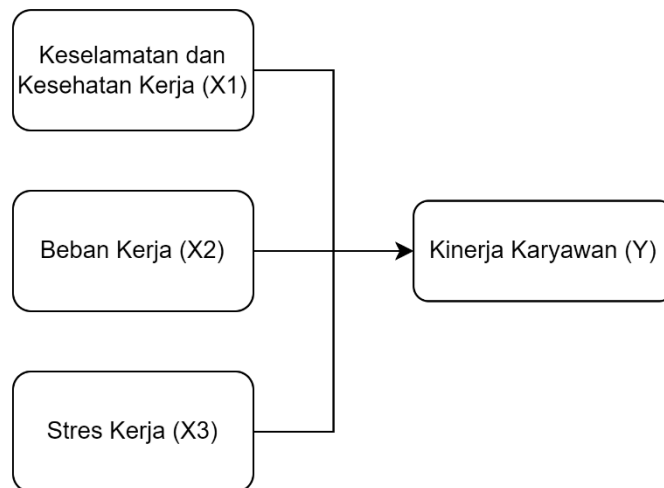
3.5 Populasi & Sampel

Pada penelitian ini, populasi yang digunakan yaitu karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat berupa kurir pada kantor operasional Jakarta Timur yang berjumlah 126 orang. Menurut (Kerlinger & Lee, 2000) jumlah minimal sampel dalam penelitian kuantitatif disarankan sebanyak 30 sampel. Selain itu Roscoe (1975) menyatakan ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai dengan 500, dan apabila dalam penelitian akan melakukan analisis multivariat (korelasi atau regresi berganda maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari variabel yang diteliti.

Dari pernyataan diatas, maka sebaiknya jumlah sampel minimal dalam penelitian ini adalah 40 karena memiliki 4 variabel. Namun dalam penelitian ini karena kebijaksanaan dari pihak perusahaan, jumlah sampel yang digunakan yaitu 30 responden.

3.6 Kerangka Penelitian

Penelitian ini menggunakan kerangka penelitian dengan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel-variabel independen tersebut yaitu keselamatan dan Kesehatan kerja (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). berikut merupakan gambaran dari kerangka penelitian ini:



Gambar 3.1 Kerangka Penelitian

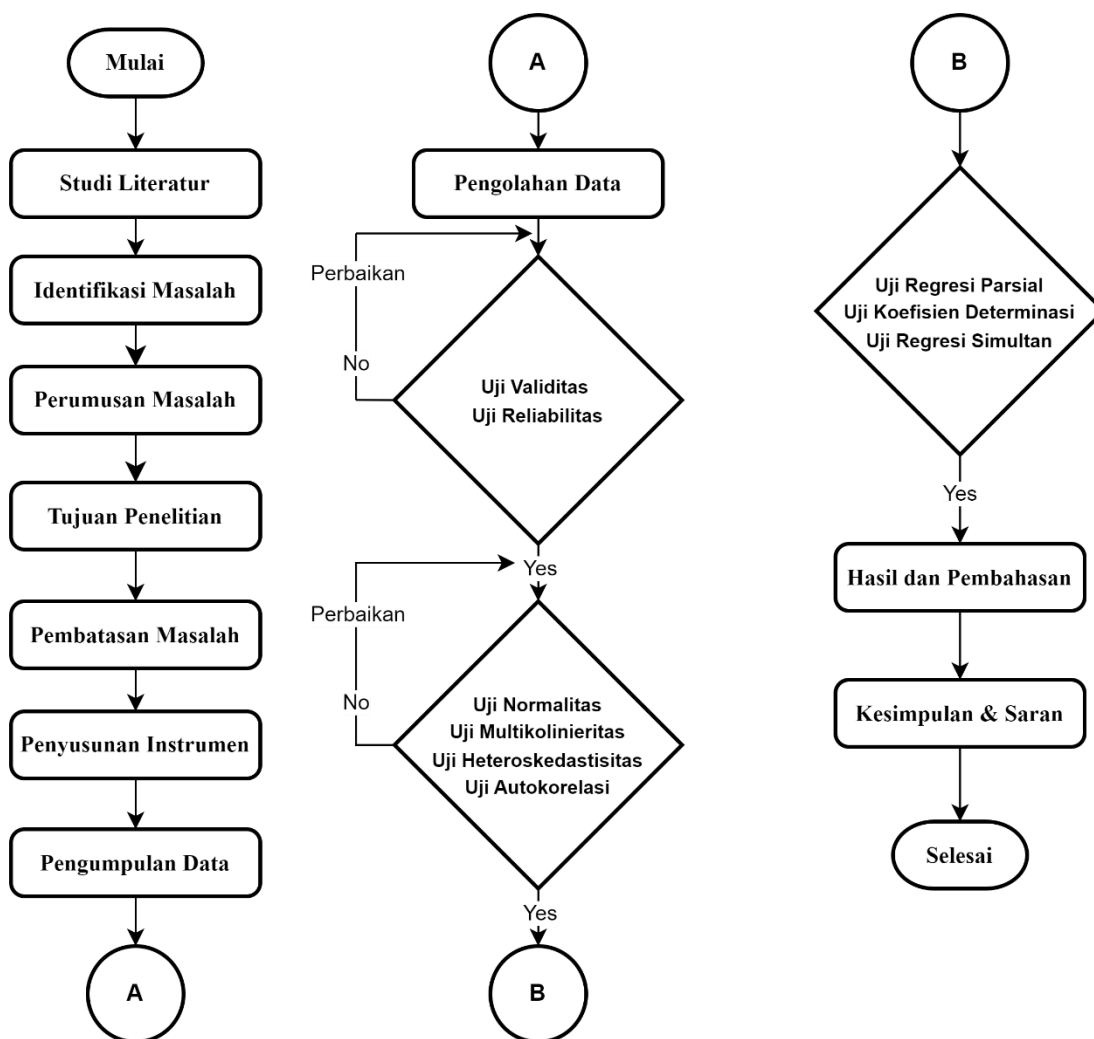
Berikut merupakan penjelasan dari kerangka penelitian di atas:

H1: Terdapat pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan kurir PT. Citra Van Titipan Kilat.

H2: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan kurir PT. Citra Van Titipan Kilat

H3: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan kurir PT. Citra Van Titipan Kilat

3.7 Alur Penelitian



Gambar 3.2 Alur penelitian

Deskripsi tahap penelitian:

1. Studi Literatur

Studi literatur dilakukan untuk memahami penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan tentang area yang sama atau topik terkait yang sedang diteliti, baik dari jurnal, buku, media *online* dan terbitan lainnya.

2. Identifikasi Masalah

Tahap ini merupakan aktivitas yang meneliti, mencari dan mengidentifikasi masalah apa yang terjadi di perusahaan yang diteliti, yaitu PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta Pusat.

3. Perumusan masalah

Setelah mengidentifikasi masalah, tahap selanjutnya yaitu perumusan masalah. Tahapan dimana semua masalah-masalah yang akan diteliti disimpulkan menjadi poin pertanyaan agar mempermudah penelitian.

4. Tujuan Penelitian

Merupakan tahapan yang menjawab semua pertanyaan dari rumusan masalah yang sudah ditentukan sebelumnya, oleh karena itu jumlahnya harus sama dengan rumusan masalah. Dalam penelitian ini tujuannya yaitu untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Pembatasan Masalah

Pada tahap ini pembatasan masalah untuk membatasi permasalahan yang diteliti pada penelitian, agar masalah yang diteliti terfokus pada masalah yang akan diteliti dan tidak melebar ke topik yang melampaui jauh dari permasalahan yang dibahas.

6. Pengumpulan Data

Pada tahap ini pengumpulan data yang dibutuhkan untuk penelitian. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada kurir PT. Citra Van Titipan Kilat.

7. Penyusunan Instrumen

Berdasarkan variabel, dimensi, dan indikator yang digunakan pada penelitian sebelumnya, peneliti menggunakan instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.1 Instrumen Kuesioner Penelitian

No.	Variabel	Pernyataan/Pertanyaan	Sumber
1	Kinerja Karyawan (Y)	Saya selalu menjaga kerapian dalam penampilan ketika bekerja	(Smarananda, 2018)
2		Saya selalu mengerjakan tugas secara berurutan	
3		Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah tugas yang dibebankan kepada saya	
4		Saya suka melimpahkan tugas kepada rekan kerja	

5		karena saya tidak mampu mengerjakannya	
6		Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	
7		Saya mampu mengatur waktu seefektif mungkin dalam hal penyelesaian tugas	
8		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan aplikasi terbaru	
9		Saya bersedia melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan	
10		Saya sudah mampu mencapai tujuan yang telah saya tetapkan sebelum saya masuk Perusahaan ini	
11		Saya memiliki komitmen tinggi untuk bekerja di Perusahaan ini	
12		Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi	
13		Hubungan kerja saya dengan sesama rekan kerja baik	
14		Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan baik	
15		Tingkat pengalaman saya dalam bekerja baik	
16	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti	(Smarananda, 2018)
17		Tingkat kebersihan lingkungan kerja saya baik	
18		Tempat kerja saya menyediakan air bersih dengan baik	
19		Tempat kerja saya menyediakan sarana kamar mandi dengan baik	
20		Adanya pelayanan kesehatan di tempat kerja saya	
21		Jaminan Kesehatan saya di perhatikan oleh perusahaan	
22	Beban Kerja (X2)	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	(Subagya, 2016)
23		Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	
24		Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	
25		Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	
		Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai	

		memiliki target kerja yang baik didalam maupun luar kantor	
26	Stres Kerja (X3)	Target Perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi	(Julaika, 2017)
27		Peran yang saya terima di Perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain	
28		Keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing kinerja saya	
29		Alur struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja	
30		Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim Perusahaan relatif tidak kondusif	

Kuesioner penelitian ini sudah diuji cobakan secara terbatas oleh rekan-rekan peneliti. Untuk meningkatkan validitas substansi, kuesioner ini sudah divalidasi oleh pegawai senior bagian kurir TIKI. Berdasarkan uji coba dan validasi tersebut, peneliti melakukan penyempurnaan atas beberapa pertanyaan dalam kuesioner.

8. Uji Instrumen

Data yang akan digunakan untuk penelitian harus dilakukan uji instrument terlebih dahulu. Hal ini dilakukan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas dari instrument pengukuran yang digunakan dalam penelitian. Uji instrumen yang digunakan yaitu:

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrument pengukuran dapat mengukur variabel yang dimaksudkan dengan akurat dan konsisten. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur variabel yang dimaksudkan dengan benar dan dapat diandalkan. Instrument dinyatakan valid apabila r hitung $\geq r$ tabel, apabila setelah dilakukan uji terdapat instrument yang tidak valid, maka dilakukan proses eliminasi terhadap instrument yang tidak valid tersebut, kemudian dilakukan uji validitas ulang hingga semua instrument dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrument pengukuran dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Tinggi rendahnya reabilitas ditunjukkan oleh nilai koefisien reliabilitas. Nilai reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai yang semakin mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum nilai reliabilitas $\geq 0,700$ dianggap sudah cukup memuaskan.

9. Uji Asumsi Klasik

Data yang akan digunakan digunakan untuk metode regresi linier berganda harus dinyatakan valid terlebih dahulu, untuk itu diperlukan uji asumsi klasik untuk menguji kevalidan data. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah suatu sampel data mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam uji ini, H_0 mewakili bahwa data sudah berdistribusi normal, sedangkan H_1 mewakili bahwa data belum berdistribusi normal. Salah satu uji normalitas yang umum digunakan adalah uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dan uji normalitas *Shapiro-Wilk*. Uji normalitas ini menghasilkan nilai p-value, yang digunakan untuk mengambil keputusan apakah data berdistribusi normal atau tidak. Berikut merupakan rumus uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*:

$$D = \max |F_o(x) - F_e(x)| \quad (1)$$

Keterangan:

D = nilai statistik uji *Kolmogorov-Smirnov*.

$F_o(x)$ = fungsi distribusi empiris dari data yang diamati.

$F_e(x)$ = fungsi distribusi kumulatif teoritis yang sesuai dengan distribusi normal yang diasumsikan.

Berikut merupakan kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat masalah multikolinieritas dalam analisis regresi. Dapat dikatakan terjadi multikolinieritas apabila dua atau lebih variabel independen dalam model statistik memiliki korelasi yang kuat satu sama lain, artinya variabel-variabel tersebut tidak independen secara linier, yang dapat mengakibatkan sulitnya penginterpretasian dampak masing-masing variabel terhadap variabel independen. Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut merupakan rumus uji multikolinieritas *Variance Inflation Factor*:

$$VIF_i = \frac{1}{1 - R_i^2} \quad (2)$$

Keterangan:

VIF_i = *Variance Inflation Factor* untuk variabel independen ke-i.

R_i^2 = koefisien determinasi (*R-squared*) dari regresi variabel ke-i terhadap semua variabel independen lainnya.

Berikut merupakan kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai VIF < 10 atau nilai toleransi > 0,01, maka data dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.
- Jika nilai VIF > 10 atau nilai toleransi < 0,01, maka data dinyatakan terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat pola tidak merata dalam variabilitas (dispersi) dari residual atau kesalahan dalam model regresi. Dalam konteks analisis regresi, heteroskedastisitas terjadi ketika variabilitas residual tidak konstan di seluruh rentang nilai dari variabel independen. Berikut merupakan rumus uji heteroskedastisitas *Breusch-Pagan*:

$$BP = n \times R^2 \quad (3)$$

Keterangan:

n = jumlah observasi.

R^2 = koefisien determinasi dari regresi kuadrat residu terhadap variabel independen.

Berikut merupakan kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data dinyatakan terjadi heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah suatu prosedur statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat pola korelasi antara nilai-nilai berurutan dari suatu deret waktu atau data yang berkaitan dalam analisis regresi. Autokorelasi terjadi ketika terdapat hubungan antara nilai-nilai dalam deret waktu pada waktu tertentu dengan nilai-nilai pada waktu sebelumnya atau sesudahnya. Berikut merupakan rumus uji autokorelasi Durbin-Watson:

$$DW = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2} \quad (4)$$

Keterangan:

n = jumlah observasi

e_t = residual pada waktu t

e_{t-1} = residual pada waktu $t-1$

Berikut merupakan kriteria pengambilan keputusan:

- Nilai DW mendekati 2 \rightarrow maka dinyatakan tidak ada autokorelasi dalam data.
- Nilai DW mendekati 0 \rightarrow maka dinyatakan adanya autokorelasi positif dalam data.
- Nilai DW mendekati 4 \rightarrow maka dinyatakan adanya autokorelasi negatif dalam data.

10. Uji Hipotesis

Pada tahap ini, analisis data akan menggunakan regresi linier berganda yang mana merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Persamaan umum untuk regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \quad (5)$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen
- a = Konstanta
- X_1 = Variabel independen
- b_2 = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

Jika terdapat 4 variabel bebas, yaitu X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 maka bentuk persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 \quad (6)$$

Dalam situasi tertentu, nilai koefisien-koefisien b_1 , b_2 , b_3 , dan b_4 adalah sebagai berikut:

- Jika nilainya = 0, maka X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 tidak mempengaruhi Y .
- Jika nilainya negatif, maka variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 dan variabel tak bebas Y memiliki hubungan yang terbalik.
- Jika nilainya positif, maka variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 dan variabel tak bebas Y memiliki hubungan searah.

Berikut merupakan uji hipotesis regresi linier berganda yang digunakan penelitian ini:

1) Uji Regresi Parsial

Pada tahap ini menggunakan regresi parsial/korelasi parsial yang mana merupakan suatu korelasi yang menjelaskan korelasi antara satu variabel dengan variabel lainnya dianggap konstan. Berikut merupakan rumus uji regresi parsial:

$$F = \frac{(SSR_{partial} - SSR_{full})/q}{SSR_{full}/(n - k - 1)}$$

(7)

Keterangan:

$SSR_{Partial}$ = jumlah kuadrat residual dari model parsial

SSR_{Full} = jumlah kuadrat residual dari model penuh

n = jumlah observasi

k = jumlah total variabel independen dalam model

q = perbedaan dalam jumlah parameter antara model penuh dan model parsial

Terdapat 3 macam bentuk regresi parsial, yaitu:

- Korelasi antara X_1 dan X_2 dengan Y dianggap tetap ($r_{12.Y}$)
- Korelasi antara Y dan X_1 dengan X_2 dianggap tetap ($r_{Y1.2}$)
- Korelasi antara Y dan X_2 dengan X_1 dianggap tetap ($r_{Y2.1}$)

2) Uji Determinasi (r^2)

Pada tahap ini dilakukan determinasi yang mana digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel tak bebas Y .

Persamaan rumus r^2 sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{SSR}{SST}$$

(8)

Keterangan:

r^2 = koefisien determinasi

SSR = jumlah kuadrat residual (*sum of squared residual*)

SST = jumlah kuadrat total (*sum of squared total*)

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $r^2 = 0$, maka variabilitas variabel bebas X_1 dan X_2 sama sekali tidak dapat memberikan penjelasan terhadap variasi variabel tak bebas Y dalam model persamaan regresi.
- Jika $r^2 = 1$, maka variabilitas variabel bebas X_1 dan X_2 dapat sepenuhnya menjelaskan variabilitas variabel tak bebas Y dalam model persamaan regresi.

3) Uji Regresi Simultan

Pada tahap ini dilakukan regresi simultan (uji F) yang mana bertujuan untuk mencari apakah variabel bebas secara Bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut merupakan rumus uji regresi simultan uji F:

$$F = \frac{SSR/k}{SSE/n - k - 1} \quad (9)$$

Keterangan:

F = statistik uji F (F-hitung)

SSR = jumlah kuadrat regresi

k = jumlah parameter regresi (jumlah variabel independen)

SSE = jumlah kuadrat residual

n = jumlah observasi

$n - k - 1$ = jumlah derajat kebebasan residual

Berikut merupakan ketentuan uji F (Ghozali, 2018):

- Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 akan ditolak dan H_1 akan diterima. Ini menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 akan diterima dan H_1 akan ditolak. Ini menunjukkan bahwa semua variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut merupakan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut (Sugiyono, 2013):

Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang

0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

11. Kesimpulan & Saran

Pada tahap ini, hasil penelitian akan dijelaskan secara ringkas menjawab tujuan penelitian dan memberikan saran masukan untuk perusahaan.

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Profil Perusahaan

PT. TIKI yang bernama resmi Citra Van Titipan Kilat berdiri pada tanggal 1 September 1970 oleh Soeprapto dan Ny Nuraini Soeprapto yang juga bertindak sebagai pemegang saham. Sejak 1972, aktivitas bisnis TIKI hanya menjangkau kota Pangkal Pinang (Sumatera), Semarang (Jawa Tengah), dan Surabaya (Jawa Timur) dengan sejumlah armada dan personal yang sangat terbatas.

Pada tahun 1972 ini, perusahaan melakukan restrukturisasi manajemen dengan bekerja sama dengan Alm Irawan Saputra, Gideon Wiraseputra dan Raphael Rusmadi yang kemudian menjadi pemegang saham. TIKI menjadi semakin kuat dan telah membangun banyak cabang di seluruh provinsi.

Dalam jangka waktu setengah tahun, TIKI telah mampu melayani seluruh pelosok negeri. Untuk menjamin kualitas terbaik, saat ini TIKI telah memiliki lebih dari 800 titik pelayanan yang mampu menjangkau berbagai pelosok dalam negeri maupun luar negeri. Dengan dukungan ribuan personal terlatih dan armada transportasi yang mampu menjangkau seluruh wilayah kepulauan, TIKI telah menjadi pemimpin dalam industri jasa pengiriman udara di Indonesia. Dengan semakin berkembangnya TIKI dan semakin tumbuh kepercayaan Masyarakat akan TIKI serta untuk melayani segala kebutuhan Masyarakat akan kebutuhan dalam industri jasa titipan dan kargo, maka TIKI berkembang mendirikan beberapa anak Perusahaan TIKI sebagai bagian dari TIKI Group, yaitu:

1. TKS (Titipan Kilat Soeprapto) bergerak dibidang kargo.
2. TIKITA (TIKI Wisata) bergerak dibidang travel dan wisata.
3. TIKINDO (TIKI Logistik) bergerak dibidang layanan logistic.

Sebagai perintis usaha & pionir yang sangat berpengalaman dibidangnya, TIKI selalu berupaya mengerti dan melayani sepenuh hati dengan mewujudkan harapan akan

keamanan, fasilitas, efektivitas, efisiensi dan tanggung jawab dalam menangani setiap pengiriman barang.

Saat ini tiki memiliki jaringan operasional yang luas dan mencakup 65 kota besar di Indonesia, lebih dari 500 kantor perwakilan, 3700 gerai, dan lebih dari 6000 karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia. Dengan jaringan yang solid ini, TIKI siap memberikan layanan pengiriman yang andal dan efisien bagi semua pelanggan.

Selain fokus pada layanan pengiriman paket, TIKI juga berperan sebagai salah satu pilar dalam menunjang perekonomian Indonesia. Perusahaan ini sangat mendukung Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia, serta turut berkontribusi dalam pengembangan kapabilitas para pelaku bisnis. TIKI menjalin kolaborasi dengan mitra keagenan dan *platform marketplace* untuk memberikan pembekalan dan dukungan bagi UMKM.

4.2 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel yang diteliti, pada penelitian ini yaitu kurir PT. Citra Van Titipan Kilat, jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 30 responden. Untuk isi dari kuesioner tersebut terdapat 30 pertanyaan yang mewakili setiap variabel yang diteliti. Pada pembagian pertanyaan tersebut, pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja terdapat 10 pertanyaan, pada variabel beban kerja terdapat 5 pertanyaan, pada variabel stres kerja terdapat 5 pertanyaan dan pada variabel kinerja karyawan terdapat 10 pertanyaan.

Penilaian pada kuesioner menggunakan skala *likert* yang berupa nilai 1 sampai 4, dengan rincian yaitu sangat setuju mendapat nilai 4, kemudian setuju mendapat nilai 3, tidak setuju mendapat nilai 2 dan sangat tidak setuju mendapat nilai 1. Untuk setiap pertanyaan ditunjukkan dengan lambang Q pada kolom tabel, kemudian untuk setiap variabel bebas ditunjukkan dengan lambang X, dengan rincian X1 untuk keselamatan dan Kesehatan kerja, X2 untuk beban kerja dan X3 untuk stres kerja. Kemudian untuk variabel terikat ditunjukkan dengan lambang Y. Hasil data kuesioner dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Data X2

HASIL DATA X2				
No.	Q1	Q2	Q3	Q4
1	3	3	3	3
2	4	3	3	3
3	2	2	3	2
4	4	2	3	3
5	4	2	3	2
6	3	3	3	2
7	4	3	4	4
8	2	3	2	3
9	2	2	2	2
10	4	2	1	3
11	4	4	4	4
12	3	3	4	4
13	3	3	2	3
14	2	2	2	2
15	2	4	3	2
16	3	3	3	2
17	3	3	3	2
18	3	3	3	3
19	3	2	2	2
20	3	2	2	2
21	3	2	3	3
22	3	2	2	3
23	2	2	2	3
24	2	2	2	3
25	3	2	2	3
26	3	3	3	3
27	3	2	3	2
28	3	2	3	3
29	3	4	4	4

HASIL DATA X2				
No.	Q1	Q2	Q3	Q4
1	3	3	3	3
2	4	3	3	3
3	2	2	3	2
4	4	2	3	3
5	4	2	3	2
6	3	3	3	2
7	4	3	4	4
8	2	3	2	3
9	2	2	2	2
10	4	2	1	3
11	4	4	4	4
12	3	3	4	4
13	3	3	2	3
14	2	2	2	2
15	2	4	3	2
16	3	3	3	2
17	3	3	3	2
18	3	3	3	3
19	3	2	2	2
20	3	2	2	2
21	3	2	3	3
22	3	2	2	3
23	2	2	2	3
24	2	2	2	3
25	3	2	2	3
26	3	3	3	3
27	3	2	3	2
28	3	2	3	3
29	3	4	4	4
30	3	2	2	2

Tabel 4.3 Data X3

HASIL DATA X3					
No.	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
1	3	3	3	3	3
2	3	2	3	3	3
3	3	2	2	2	4
4	2	2	3	2	1
5	2	2	2	2	2
6	3	3	3	2	2
7	3	3	2	3	4
8	3	2	2	3	3
9	2	2	3	3	3
10	2	2	2	3	3
11	4	4	4	4	4
12	3	4	4	3	4
13	3	3	3	3	3
14	3	2	2	2	1
15	3	3	2	3	3
16	2	2	2	3	3
17	2	2	2	3	3
18	3	3	3	3	3
19	2	2	2	3	2
20	2	2	2	3	2
21	3	2	3	3	3
22	2	2	2	3	3
23	2	2	2	3	3
24	2	2	2	3	3
25	2	3	3	2	3
26	3	3	3	3	3
27	2	4	2	4	4
28	3	2	2	3	3
29	3	3	1	4	3
30	2	2	3	3	3

29	3	3	3	3	3	3	3	3	4
30	4	4	4	4	4	3	4	2	4

4.3 Pengolahan Data

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS *statistics* 24. Menurut Duwi (2008) menyatakan bahwa SPSS adalah aplikasi yang digunakan untuk olah data statistik. Untuk uji yang digunakan dibagi menjadi tiga tahap, yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (regresi linear berganda).

4.3.1 Uji Instrumen

Berikut merupakan uji instrumen yang digunakan pada penelitian ini, yaitu uji validitas dan uji realibilitas:

1. Uji Validitas

Sugiharto dan sitinjak (2006) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu pengukuran untuk mengukur apa yang diukur. Berikut merupakan hasil uji validitas menggunakan SPSS:

Tabel 4.5 Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>Corrected Pearson Correlation</i>	Nilai r tabel (N=30, dF=28)	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	Y1.1	0,630	0,361	Valid
	Y1.2	0,680	0,361	Valid
	Y1.3	0,597	0,361	Valid
	Y1.4	0,111	0,361	Tidak Valid
	Y1.5	0,759	0,361	Valid
	Y1.6	0,687	0,361	Valid
	Y1.7	0,618	0,361	Valid
	Y1.8	0,528	0,361	Valid
	Y1.9	0,486	0,361	Valid
	Y1.10	0,504	0,361	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	X1.1	0,681	0,361	Valid
	X1.2	0,763	0,361	Valid
	X1.3	0,843	0,361	Valid
	X1.4	0,413	0,361	Valid

	X1.5	0,585	0,361	Valid
	X1.6	0,598	0,361	Valid
	X1.7	0,803	0,361	Valid
	X1.8	0,777	0,361	Valid
	X1.9	0,671	0,361	Valid
	X1.10	0,775	0,361	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,498	0,361	Valid
	X2.2	0,769	0,361	Valid
	X2.3	0,826	0,361	Valid
	X2.4	0,716	0,361	Valid
	X2.5	0,314	0,361	Tidak Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,661	0,361	Valid
	X3.2	0,837	0,361	Valid
	X3.3	0,574	0,361	Valid
	X3.4	0,592	0,361	Valid
	X3.5	0,753	0,361	Valid

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas terdapat dua indikator yang tidak valid, yaitu Y.1.4 dan X.2.5 karena memiliki nilai *corrected pearson correlation* kurang dari r tabel sehingga dinyatakan tidak valid dan tidak signifikan. Oleh karena itu kedua indikator tersebut akan dihilangkan dari model dan tidak akan digunakan pada uji data selanjutnya. Berikut merupakan hasil dari penghilangan indikator dan penghitungan kembali:

Variabel	Indikator	<i>Corrected Pearson Correlation</i>	Nilai r tabel (N=30, dF=28)	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	Y1.1	0,630	0,361	Valid
	Y1.2	0,680	0,361	Valid
	Y1.3	0,597	0,361	Valid
	Y1.4	0,759	0,361	Valid
	Y1.5	0,687	0,361	Valid
	Y1.6	0,618	0,361	Valid
	Y1.7	0,528	0,361	Valid
	Y1.8	0,486	0,361	Valid

	Y1.9	0,504	0,361	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	X1.1	0,681	0,361	Valid
	X1.2	0,763	0,361	Valid
	X1.3	0,843	0,361	Valid
	X1.4	0,413	0,361	Valid
	X1.5	0,585	0,361	Valid
	X1.6	0,598	0,361	Valid
	X1.7	0,803	0,361	Valid
	X1.8	0,777	0,361	Valid
	X1.9	0,671	0,361	Valid
	X1.10	0,775	0,361	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,498	0,361	Valid
	X2.2	0,769	0,361	Valid
	X2.3	0,826	0,361	Valid
	X2.4	0,716	0,361	Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,661	0,361	Valid
	X3.2	0,837	0,361	Valid
	X3.3	0,574	0,361	Valid
	X3.4	0,592	0,361	Valid
	X3.5	0,753	0,361	Valid

Dari hasil perhitungan terbaru diatas menunjukkan bahwa seluruh instrument memiliki nilai lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner, yang mana suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan stabil dari waktu ke waktu. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS:

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai r tabel (N=30, dF=28)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,800	0,361	Reliabel

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	0,869	0,361	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,711	0,361	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,717	0,361	Reliabel

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan variabel sudah reliabel atau tepat dalam aspek pengukurannya.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Berikut merupakan

1. Uji Normalitas

Menurut Danang Sunyoto (2016), Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Kondisi distribusi normal dianggap penting dalam keberhasilan persamaan regresi. Sebuah persamaan regresi dianggap optimal ketika data dari variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas menggunakan SPSS:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15055455
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.058
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Dari gambar 4.1, dapat diketahui bahwa semua data berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yang mana lebih besar dari 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen atau bebas pada model regresi. Berikut merupakan hasil perhitungan uji multikolinieritas menggunakan SPSS:

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.921	4.127		1.435	.163		
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.522	.114	.641	4.589	.000	.900	1.111
	Beban Kerja	.016	.286	.010	.054	.957	.520	1.924
	Stres Kerja	.383	.252	.269	1.521	.140	.561	1.782

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4.2 Uji Multikolinieritas

Dari gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* X1 sebesar 0,900, X2 sebesar 0,520, dan X3 sebesar 0,561 yang mana nilai *tolerance* ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF dari X1 sebesar 1,111, X2 sebesar 1,924, dan X3 sebesar 1,782 yang mana nilai VIF ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mencari apakah ada ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi, apabila terdapat varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil perhitungan uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS:

		Correlations			
		Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Beban Kerja	Stres Kerja	Unstandardized Residual
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Pearson Correlation	1	.308	.150	.000
	Sig. (2-tailed)		.098	.428	1.000
	N	30	30	30	30
Beban Kerja	Pearson Correlation	.308	1	.660**	.000
	Sig. (2-tailed)	.098		.000	1.000
	N	30	30	30	30
Stres Kerja	Pearson Correlation	.150	.660**	1	.000
	Sig. (2-tailed)	.428	.000		1.000
	N	30	30	30	30
Unstandardized Residual	Pearson Correlation	.000	.000	.000	1
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	1.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.3 diatas, menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki nilai signifikansi sebesar 1,000 yang mana lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Sugiyono dan Agus Susanto (2015) menyatakan uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui keberadaan kondisi serial dalam persamaan regresi, yaitu apakah ada keterkaitan antara variabel pengganggu atau tidak. Berikut merupakan hasil perhitungan uji autokorelasi menggunakan SPSS:

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 ^a	.543	.490	2.271	1.940

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4.4 Uji Autokorelasi

Dari gambar diatas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson yang diperoleh yaitu sebesar 1,940, selain itu nilai DL dan DU dari tabel Durbin-Watson dengan $K = 3$ dan $N = 30$ yaitu diperoleh sebesar 1.2138 dan 1.6498. Sehingga nilai yang didapat terletak antara DU dan 4-DU atau sebesar $1,6498 < 1,940 < 2,3502$. Dengan begitu dapat disimpulkan bawa pada model regresi diatas tidak terjadi autokorelasi.

Berdasarkan hasil dari uji asumsi klasik yang sudah dilakukan diatas, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi dapat disimpulkan bahwa data-data pada tabel diatas dapat digunakan dalam analisis regresi linear.

4.3.3 Uji Hipotesis

Berikut merupakan uji hipotesis yang dilakukan setelah semua data telah melewati uji asumsi klasik. Pengujian pada uji hipotesis ini dibagi menjadi tiga bagian, yaitu uji regresi parsial, uji determinasi, dan uji simultan:

1. Uji Regresi Parsial

Sudjiono (2010) menyatakan bahwa uji t digunakan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan yang signifikan atau tidak antara dua rata-rata sampel yang diambil secara acak dari populasi yang sama. Berikut merupakan hasil perhitungan uji regresi parsial menggunakan SPSS:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.921	4.127		1.435	.163
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.522	.114	.641	4.589	.000
	Beban Kerja	.016	.286	.010	.054	.957
	Stres Kerja	.383	.252	.269	1.521	.140

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4.5 Uji Regresi Parsial

Dari gambar diatas, hasil dari uji regresi parsial terhadap variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut:

a) Dampak keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang disebabkan oleh nilai signifikansi *one-tailed* sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan yang disebabkan oleh nilai signifikansi *one-tailed* sebesar 0,957 yang mana lebih besar dari 0,05, dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak.

c) Dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan yang disebabkan oleh nilai signifikansi *one-tailed* sebesar 0,140 yang mana lebih besar dari 0,05, dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak.

2. Uji Koefisien Determinasi

Widarjono (2018) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka 1, maka variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya, dan sebaliknya. Berikut merupakan hasil perhitungan uji koefisien determinasi menggunakan SPSS:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.490	2.271
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja				

Gambar 4.6 Uji Determinasi

Dari gambar diatas, dapat diketahui bahwa nilai R^2 yang diperoleh yaitu sebesar 0,543 atau 54,3%, yang dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variasi yang terdapat pada variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel yang terdapat dalam model regresi linear yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja, dan stres kerja sebesar 54,3%, kemudian sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi sebesar 45,7%.

3. Uji Regresi Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil perhitungan uji koefisien regresi simultan menggunakan SPSS:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.345	3	53.115	10.297	.000 ^b
	Residual	134.122	26	5.159		
	Total	293.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja

Gambar 4.7 Uji Regresi Simultan

Dari gambar diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 jumlah tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, didapatkan persamaan seperti berikut:

$$Y = 5,921 + 0,522 X_1 + 0,16 X_2 + 0,383 X_3$$

Berikut penjelasan dari persamaan regresi linier berganda:

1. Nilai konstanta adalah 5,921, yang artinya jika tanpa variabel independen keselamatan dan Kesehatan kerja, beban kerja, dan stres kerja, maka nilai variabel dependen kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5,921.
2. Nilai koefisien regresi variabel keselamatan dan Kesehatan kerja yaitu sebesar 0,522, artinya setiap peningkatan keselamatan dan Kesehatan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,522 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja yaitu sebesar 0,16, artinya setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,16 satuan.

4. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja yaitu sebesar 0,383, artinya setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,383 satuan.

Berdasarkan hasil pengolahan data aktual pada perhitungan diatas, dapat disimpulkan beberapa hipotesis yang diterima, yaitu:

1. Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Keselamatan dan Kesehatan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara bersama mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini secara empiris memperlihatkan bahwa variabel dependen yang mana dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel independen yang dalam penelitian ini berupa keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja, dan stres kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil pada uji R yang mendapat nilai sebesar 54,3%.

Berdasarkan uji regresi simultan yang sudah dilakukan untuk menentukan variabel yang mempengaruhi bebas, antara keselamatan dan Kesehatan kerja, beban kerja, dan stres kerja. Nilai F dan signifikansi yang diperoleh dari uji F yaitu 10,297 dan 0,00 dengan Tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Untuk hasil F tabel yang didapat yaitu 2,960 yang didapat dari F tabel dengan probabilitas 0,05 dan $df_1 = 3$ serta $df_2 = 26$. Kemudian dari hasil F tabel tersebut diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $10,297 > 2,960$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan dengan hubungan yang kuat.

Penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan didukung oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,00. Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Maghfira (2023) yang menyatakan bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi keselamatan dan Kesehatan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini ditunjukkan oleh. Pernyataan ini diperkuat oleh Pharasakti & Putriawati (2020) yang juga menyatakan keselamatan dan Kesehatan kerja yang baik, akan menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat

dikatakan bahwa pembinaan terkait keselamatan dan Kesehatan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian oleh Rosiati (2021) terkait keselamatan dan Kesehatan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan memang tidak diterapkannya keselamatan dan kesehatan kerja.

Dari pernyataan diatas, peningkatan keselamatan tenaga kerja sering menjadi perhatian yang berkelanjutan karena meningkatnya potensi kecelakaan kerja, terutama di perusahaan di bidang logistik selama proses produksi. Resiko untuk terjadinya kecelakaan kerja bisa atau dapat dikarenakan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang aman, bisa berbentuk seperti tindakan atau perilaku tenaga kerja yang tidak aman (Dessler, 1986). Mengatasi kondisi seperti itu mengharuskan perusahaan untuk memenuhi Langkah-langkah perlindungan tenaga kerja, idealnya memenuhi standar yang ditetapkan pemerintah. Selain merupakan aspek wajib yang terkait dengan hak-hak tenaga kerja, menjamin keselamatan tenaga kerja juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel keselamatan dan kesehatan kerja, secara umum nilai *mean* variabel keselamatan dan kesehatan kerja adalah 3,17. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan X1.2, yaitu 'hubungan kerja saya dengan sesama rekan kerja baik' dengan jumlah rata-rata sebesar 3,57. Sedangkan penilaian paling rendah pada variabel keselamatan dan Kesehatan kerja terdapat pada item pernyataan X1.9, yaitu 'adanya pelayanan Kesehatan di tempat kerja saya' dengan jumlah rata-rata sebesar 2,97. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelayanan kesehatan karyawan pada PT. Citra Van Titipan Kilat masih memiliki kekurangan sehingga diperlukan pelayanan kesehatan yang lebih baik untuk kedepannya. Jika perusahaan berhasil mengatasi terkait pelayanan kesehatan yang dapat mengganggu kesehatan karyawan di tempat kerja, maka hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Dari penelitian ini dihasilkan bahwa beban kerja tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan pada penelitian ini terdapat faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi berdampak terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan beban kerja tidak menyebabkan meningkatnya

kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian oleh Sitompul & Simamora (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan yang sama juga diberikan oleh Jannah (2020) berdasarkan hasil analisis penelitian menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan penelitian oleh Ohorela (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alfa, serta beban kerja juga memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan.

Dari pernyataan diatas, dalam kenyataannya setiap karyawan memiliki tanggung jawab atas beban kerja yang telah diberikan kepada mereka. Beban kerja yang telah diberikan oleh atasan untuk bawahan sudah menjadi kewajiban untuk diselesaikan tepat waktu, dan juga diberikan sesuai dengan target yang sudah disepakati bersama. Oleh karena itu walaupun beban kerja yang dimiliki oleh para karyawan tinggi, namun mereka masih bisa menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel beban kerja, secara umum nilai *mean* variabel beban kerja adalah 2,74. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan X2.1, yaitu ‘saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan’ dengan jumlah rata-rata sebesar 2,97. Sedangkan penilaian paling rendah pada variabel beban kerja terdapat pada item pernyataan X2.2, yaitu ‘target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi’ dengan jumlah rata-rata sebesar 2,57. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat terlalu tinggi sehingga disarankan untuk meninjau ulang sumberdaya yang tersedia dan mempertimbangkan kebutuhan tambahan seperti penambahan personel karyawan atau alat bantu kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan pada penelitian ini terdapat faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi berdampak terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan stres kerja tidak menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. hal ini bertentangan dengan penelitian oleh Rachel dkk. (2018) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dikarenakan nilai

signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Namun pernyataan tersebut tidak sejalan dengan penelitian oleh Ahmad dkk. (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan penelitian oleh Wenur dkk. (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga jika stres kerja meningkat atau menurun tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang ada tidak membuat kinerja karyawan pada PT. Citra Van Titipan Kilat menurun. Hal ini disebabkan karyawan yang ada tidak merasa terbebani dengan jumlah beban yang ada serta dengan kondisi lingkungan kerja antar karyawan. Walaupun terdapat persaingan antar karyawan, yang saling bersaing dalam melakukan pekerjaan mereka, namun masih dalam batas yang wajar sehingga para karyawan tidak merasa stres dan terbebani dengan pekerjaan mereka. Menurut (Hidayati & Harsono, 2021), hal ini merupakan dampak positif stres yang dapat meningkatkan fasilitasi kinerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel stres kerja, secara umum nilai *mean* variabel stres kerja adalah 2,66. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan X3.5, yaitu 'sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam Perusahaan relatif tidak kondusif' dengan jumlah rata-rata sebesar 2,90. Sedangkan penilaian paling rendah pada variabel stres kerja terdapat pada pernyataan X3.3, yaitu 'keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing kinerja saya' dengan jumlah rata-rata sebesar 2,47. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat memiliki perbedaan pendapat tentang keberhasilan karyawan lain, namun mereka merasa hal itu tidak membuat mereka stres sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka.

5.2 Rekomendasi strategi peningkatan kinerja karyawan melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja sangat identik dengan kecelakaan, namun tidak selalu tentang kecelakaan kerja, namun juga tentang kesehatan yang dialami oleh pekerja. Karena itu keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting untuk diketahui oleh

perusahaan karena dengan pengetahuan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dapat menghindari kecelakaan seperti yang dinyatakan oleh Budiono dkk. (2003) penyebab dasarnya terbagi menjadi dua faktor, yakni manusia atau pribadi, dan faktor kerja lingkungan, yang mencakup:

1. Faktor manusia atau pribadi mencakup: kekurangan dalam kapasitas fisik, mental dan psikologis, kekurangan atau kelemahan dalam pengetahuan dan keterampilan terkait stres, serta motivasi yang kurang memadai atau tidak sesuai.
2. Faktor kerja atau lingkungan mencakup: kurangnya kepemimpinan dan pengawasan yang memadai, kekurangan dalam pembelian atau pengadaan barang, kekurangan alat, peralatan, atau bahan, ketidakcukupan standar kerja, dan penyalahgunaan.

Dikarenakan pada hasil perhitungan diatas menyatakan bahwa setiap perkembangan keselamatan dan Kesehatan kerja mempengaruhi nilai kinerja karyawan secara linier, maka PT. Citra Van Titipan Kilat harus memperhatikan dan meningkatkan keselamatan dan Kesehatan kerja. Salah satu cara untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu dengan fokus pada elemen sarana dan prasarana karena sangat penting dalam memastikan lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan bagi karyawan. Serta sarana dan prasarana yang memadai dan sesuai dengan kondisi kerja sangat penting bagi karyawan untuk menjalankan aktivitas dengan nyaman. Contoh sarana yang perlu ditingkatkan adalah kendaraan untuk mengantar paket.

Selain sarana dan prasarana, pelatihan juga sangat penting untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Sehingga pimpinan diharapkan mengadakan pelatihan untuk karyawannya secara rutin terutama dibidang keselamatan kerja selama berkendara dan pengoperasian peralatan. Dengan begitu para karyawan akan semakin sadar untuk bekerja dengan aman agar terhindar dari hal tidak diinginkan. Karyawan juga akan menjadi bersemangat bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini yaitu keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga setiap kenaikan satu unit nilai terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,522. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang jelas antara beban kerja dan kinerja karyawan. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang jelas antara stres kerja dan kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan.

6.2 Saran

Berikut merupakan hasil saran dari penelitian:

1. PT. Citra Van Titipan Kilat diharapkan untuk meningkatkan kinerja kurirnya, agar capaian realisasi pengiriman barang bisa mencapai atau melebihi target. Peningkatan kinerja tersebut dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan sarana dan prasarana, dan mengadakan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk penelitian serupa kedepannya lebih efektif, disarankan untuk meningkatkan jumlah sampel, menambah variasi variabel yang digunakan, dan menggali secara mendalam penyebab penurunan kinerja kurir.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Azhar Dkk. (2018). *Manajemen Sdm Strategik: Strategi Mengelola Karyawan Di Era 4.0*.
- Anggina Maghfira. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Pajak Dan Bisnis*, 4(1), 13–19.
- Aulia Choirunnisa, Prabowo, H., & M. Fadjar Darmaputra. (2023). Effect Of Workload, Job Stress and Job Training on Employee Performance At Bank Bpr Bkk Semarang. *Journal Of Finance and Business Digital*, 2(1), 29–42. <https://doi.org/10.55927/Jfbd.V2i1.3324>
- Damayanti, R., & Usman Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, S. (N.D.). *Seminar Nasional Manajemen Dan Bisnis Ke-3 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pulau Lemon Manokwari*.
- Danang, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Deliayana, S. (2023). *Pengaruh Workload dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Jet Express Kota Bandung (Survei pada kurir PT. J&T Express cabang Cipandung)*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Dessler, G. (1986). *Manajemen Personalia Teknik & Konsep Modern*. Erlangga.
- Fithriyana, I., Maria, S., & Hidayati, T. (2022). The Relationship Between Employee Satisfaction and Employee Performance Mediated By Employee Engagement. *Frontiers In Business and Economics*, 1(3), 147–153. <https://doi.org/10.56225/Finbe.V1i3.120>
- Gabreila , W., Jantje, S., & Lucky, D. (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 51-60.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (1999). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Keenam Belas*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hidayati, L. N., & Harsono, M. (2021). *Tinjauan Literatur Mengenai Stres Dalam Organisasi*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 20-30.
- Hutabarat, J. (2017). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Jannah, R. F. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Julaika, S. (2017). *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kerlinger F. N. & Lee H. B. (2000). *Foundations of behavioral research* (4th ed.). Harcourt College.
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41-49.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (2010). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia (Ui-Press).
- Ohorela, M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura*. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 127-133.

- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Priyanto, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: PT Buku Kita
- PT Kreatif Media Karya. 2023. Tingkat Kecelakaan Indonesia Tinggi, Kurir Paket Dapat Pelatihan Berkendara. (online): <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5377157> (20 Desember 2023)
- PT Navigator Informasi Sibermedia. 2022. Persaingan Makin Sengit, Membedah Strategi Bisnis Logistik di Indonesia. (online): <https://ekonomi.bisnis.com/read/20220221> (20 Desember 2023)
- Pt Trans Digital Media. 2023. Begini Prospek Industri Kurir dan Logistik Usai Pandemi. (online): <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6948135> (20 Desember 2023)
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *5953 Jurnal Emba*, 7(4), 5953–5962. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt. Macanan Jaya Cemerlang.
- Roscoe J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences* (2d ed.). Holt Rinehart and Winston.
- Rosiati, L. I. (2021). *Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Surakarta.
- Segbenya, M., & Hatsu, T. A. S. (2022). Effect Of Job-Related Stress On Employee Performance At Selected Banks In Ghana. *Journal Of Business And Enterprise Development (Jobed)*, 10(May), 51–72. <https://doi.org/10.47963/jobed.v10i.889>
- Sitompul, S. S., & Simamora, M. (2021). The Effect Of Workload, Work Experience, and Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 142-153.
- Smarananda, A. (2018). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Pekerja Lapangan Pt. Sinar Abadi Pratama Sejahtera)*.

- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83-98.
- Sri Prihatin, K., & Haerani, A. (2023). Employee Performance: The Effect of Workload And Compensation. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1), 140–149. <https://doi.org/10.55208/Jebe.V17i1.312>
- Styawati, A. N., & Soedarmadi, S. (2021). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Java Prima Abadi Semarang). *Solusi*, 19(2), 112–127. <https://doi.org/10.26623/Slsi.V19i2.3132>
- Subagya. (2016). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Variabel Kepuasan Kerja*.
- Sudjiono, A. (2010). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiharto dan Sitinjak. (2006). *Lisrel*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono & Agus Susanto. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulaiman, & Asanudin. (2020). Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntanika*, 6(1), 38–45.
- Suma'mur, P. (2009). *Higene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal Iimiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(3), 73–91.
- Vladenska, S. H., & Permana, R. (2023). The Influence of Ohs (Occupational Health And Safety) And Motivation On Employee Performance At Cv. Umega Abadi Sanjaya. *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(3), 496–508. <https://doi.org/10.35877/454ri.Qems1642>
- Widarjono, A. (2018). *Analisis regresi dengan SPSS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”

Assalamualaikum Wr. Wb.

Kepada yth:

Bapak/Ibu Karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat

Saya Azzam Farryal Haq yang merupakan Mahasiswa UII Fakultas Teknologi Industri jurusan Teknik Industri mengharapkan ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dengan benar. Kuesioner ini merupakan salah satu Langkah dalam penyelesaian proses Tugas Akhir.

Penelitian ini

Petunjuk pengisian:

1. Kuesioner ditujukan untuk seluruh karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat
2. Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
3. Berilah tanda () pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
4. Pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).
5. Atas ketersediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

No.	Kinerja Karyawan (Y)	STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu menjaga kerapihan dalam berpenampilan ketika bekerja di TIKI				
2.	Saya selalu mengerjakan tugas dari TIKI secara berurutan				

3.	Saya selalu menyelesaikan tugas dari TIKI sesuai dengan jumlah tugas yang dibebankan kepada saya				
4.	Saya suka melimpahkan tugas dari TIKI kepada rekan kerja karena saya tidak mampu mengerjakannya				
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas dari TIKI sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
6.	Saya mampu mengatur waktu seefektif mungkin dalam hal penyelesaian tugas di TIKI				
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan aplikasi terbaru dari TIKI				
8.	Saya bersedia melaksanakan tugas dari TIKI tanpa harus menunggu perintah atasan				
9.	Saya sudah mampu mencapai tujuan yang telah saya tetapkan sebelum saya masuk TIKI				
10.	Saya memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja di TIKI				

No.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1)	STS	TS	S	SS
1.	Tingkat keamanan lingkungan kerja di TIKI tinggi				
2.	Hubungan kerja saya dengan sesama rekan kerja di TIKI sangat baik				
3.	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan di TIKI baik				
4.	Tingkat pengalaman saya dalam bekerja di TIKI baik				
5.	Saya mengerjakan pekerjaan di TIKI dengan teliti				

6.	Tingkat kebersihan lingkungan kerja di TIKI sangat baik				
7.	Tempat kerja saya di TIKI menyediakan air bersih dengan baik				
8.	Tempat kerja saya di TIKI menyediakan sarana kamar mandi dengan baik				
9.	Adanya pelayanan kesehatan di TIKI yang nyaman				
10.	Jaminan Kesehatan saya di perhatikan oleh TIKI				

No.	Beban Kerja (X_3)	STS	TS	S	SS
1.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan di TIKI setiap harinya yang harus segera diselesaikan				
2.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan di TIKI terlalu tinggi				
3.	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan di TIKI dengan tingkat kesulitan yang tinggi				
4.	Tugas yang selalu diberikan TIKI kepada saya terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat				
5.	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor				

No.	Stres Kerja (X_4)	STS	TS	S	SS
1.	Target TIKI dan tuntutan tugas terlalu tinggi				
2.	Peran yang saya terima di TIKI sering bertentangan satu sama lain				

3.	Keberhasilan pegawai lain di TIKI menjadi pesaing kinerja saya				
4.	Alur perintah struktur organisasi TIKI yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja				
5.	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam TIKI relatif tidak kondusif				