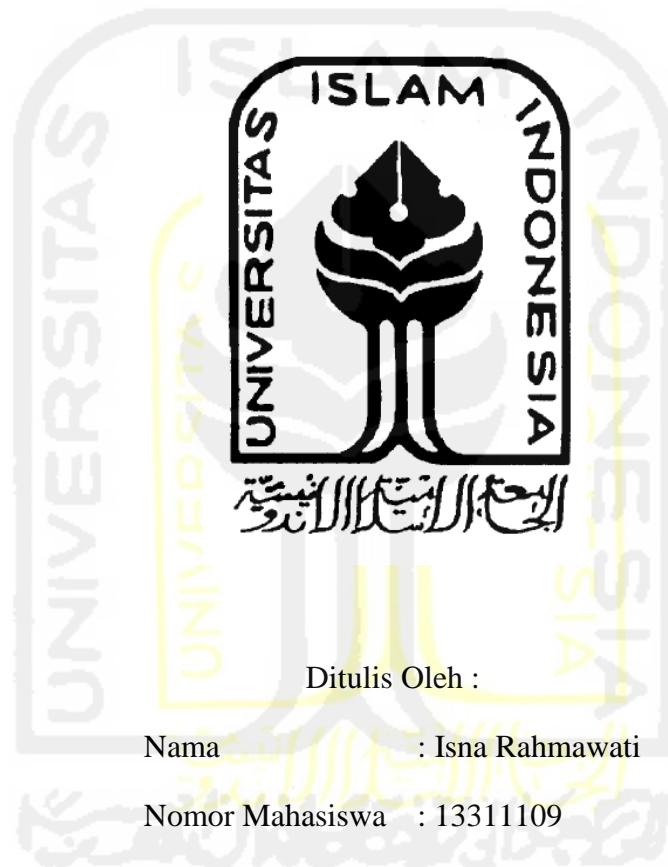


**PENGARUH STRES KERJA DAN K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI PT. BUDI MANUNGAL,  
YOGYAKARTA  
JURNAL PENELITIAN**



Ditulis Oleh :

Nama : Isna Rahmawati

Nomor Mahasiswa : 13311109

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS EKONOMI  
YOGYAKARTA**

**2017**

**PENGARUH STRES KERJA DAN K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI PT. BUDI MANUNGGAL,  
YOGYAKARTA**

**Jurnal Penelitian**

Ditulis Oleh:

Nama : Isna Rahmawati

Nomor Mahasiswa : 13311109

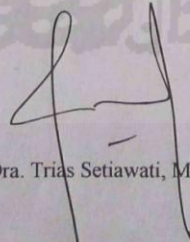
Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 25 September 2017

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si

# **PENGARUH STRES KERJA DAN K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI PT. BUDI MANUNGGAL, YOGYAKARTA**

**Isna Rahmawati**

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

[isnarahmawati55@gmail.com](mailto:isnarahmawati55@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini menjelaskan mengenai bagaimana pengaruh stres kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja di PT. Budi Manunggal, Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 115 orang dari populasi karyawan sebanyak 400 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik *simple random sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu uji t, uji F, analisis regresi berganda, dan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, namun tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja dan K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja, K3, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang lebih kecil daripada pengaruh secara langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh tidak langsung variabel K3 terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang lebih besar daripada pengaruh secara langsung variabel K3 terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Stres Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

## **ABSTRACT**

This study explains the effects of work stress and workplace safety on employees' work performance mediated by job satisfaction at Budi Manunggal Ltd., Yogyakarta. The aim of this study is to find out about the effects of work stress and workplace safety on employees' work performance through job satisfaction. This was

a quantitative study using 115 people as the sample, selected from the population of 400 employees. The sample was selected by using simple random sampling technique. The data were in the form of primary data dan secondary data. The data analysis used descriptive and quantitative analysis. The data collection was done using questionnaires and interviews. The quantitative analysis techniques used in this study were t-test, F-test, multiple regression analysis, and path analysis.

The results showed that work stress has significant effect on job satisfaction and work performace, while workplace safety has significant effect on job satisfaction but has no significant effect on work performance; both work stress and workplace safety have significant effect on job satisfaction and work performace, job satisfaction has significant effect on work performance. Work stress, workplace safety, and job satisfaction have significant effect on work performance. The indirect effect of work stress variable on work performace through job satisfaction is less significant compared to the direct effect of work stress variable on work performace. The indirect effect of workplace safety variable on work performace through job satisfaction is more significant compared to the direct effect of workplace safety variable on work performace.

**Keywords:** *Work Stress, Workplace Safety, Job Satisfaction, Work Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Organisasi yang memiliki sumber daya manusia berkinerja tinggi, maka organisasi akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika organisasi tidak memiliki sumber daya yang berkinerja tinggi, maka organisasi tersebut akan terhambat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mathis dan Jackson (2006) berpendapat bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Sinambela, dkk (2011) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Melalui sumber daya manusia, perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia atau karyawannya. Apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa puas dan akan cenderung berkinerja dengan lebih baik lagi. Menurut Robbins (2002), kepuasan kerja adalah suatu sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Dalam rangka untuk memuaskan karyawan, maka perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat menentukan kepuasan kerja seorang karyawan. Menurut Robbins (2002), faktor-faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu pekerjaan yang secara mentalitas memberikan tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung. Setelah kepuasan karyawan dapat terpenuhi, maka karyawan akan memberikan kinerja yang lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Funmilola, dkk (2013), Fadlallah (2015), dan Khan, dkk (2012) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.



Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Luthans (1998), stres didefinisikan sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku bagi peserta organisasi. Agar dapat menghindarkan karyawan dari stres kerja yang berlebihan, maka perusahaan perlu mengetahui apa saja penyebab stres kerja (stressor). Menurut Luthans (1998), stressor dibagi kedalam empat kelompok, yaitu stressor ekstra organisasional, organisasional, kelompok, serta stressor individu dan disposisi. Stres kerja dapat berpengaruh secara positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Apabila stres kerja menyebabkan kinerja menurun, maka stres kerja berpengaruh negatif. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saranani (2015), Kotteeswari dan Sharief (2014), dan Ahmed dan Ramzan (2013). Stres kerja yang berlebihan juga dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jyoti, dkk (2015), Mansoor, dkk (2011), dan Riyadi (2015) bahwa stres kerja berdampak negatif pada kepuasan kerja.

Perusahaan yang baik harus memikirkan bagaimana keselamatan dan kesehatan karyawan selama bekerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) penting untuk diketahui oleh perusahaan agar dapat meminimalkan kecelakaan kerja pada saat karyawan bekerja. Menurut Schuler dan Jackson (1999) keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disebabkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mengetahui kondisi apa saja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Schuler dan Jackson (1999), ada dua kondisi yang mempengaruhi, yaitu kondisi fisiologis-fisikal dan kondisi-kondisi psikologis. Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, dkk (2012), Dwomoh, dkk (2013), dan Makori, dkk (2012), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang moderat antara kesehatan kerja dan program keselamatan (OHSP) dan kinerja karyawan. Selain berpengaruh terhadap kinerja karyawan, K3 juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gupta dan Upadhyay (2012), Yusuf, dkk (2012), dan Mihiravi dan Perera (2016) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berdampak positif dengan kepuasan kerja pada perusahaan.

PT. Budi Manunggal adalah salah satu perusahaan ekspor besar yang terletak di Kota Yogyakarta (Anonim, 2017). Perusahaan ini bergerak dalam industri pembuatan sarung tangan golf berbahan dasar kulit. Sebagai perusahaan yang besar, tentu perusahaan tersebut harus menerapkan program untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan agar selalu berkinerja dengan baik. Meminimalisir adanya stres kerja dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja akan menimbulkan kepuasan kerja. Karyawan yang telah merasa puas, maka akan berkinerja dengan baik. Oleh karena itu, peneliti tertarik dan merasa perlu untuk mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan K3 terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Budi Manunggal, Yogyakarta.”

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh stres kerja dan K3 terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja, mengetahui pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh stres kerja, K3, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung K3 terhadap kinerja melalui kepuasan kerja).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Penelitian Terdahulu**

#### **Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Penelitian pertama dilakukan oleh Riyadi (2015) dengan judul “*Effect of Work Motivation, Work Stress and Job Satisfaction on Teacher Performance at Senior High School (SMA) Throughout The State Central Tapanuli, Sumatera*”. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung negatif dari stres kerja pada kepuasan kerja guru SMA di Kabupaten Tapanuli Tengah.

Penelitian kedua dilakukan oleh Mansoor, dkk (2011) dengan judul “*The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Telecommunication Sector of Pakistan*”. Penelitian ini mengungkapkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jyoti, dkk (2015) dengan judul “*A Study of Impact of Work Stress on Job Satisfaction of Employees Working in Indian Banking Sector*”. Berdasarkan penelitian tersebut, ada hubungan berlawanan yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Apabila stres kerja meningkatkan, maka tingkat kepuasan kerja menurun.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Diduga ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3: Diduga ada pengaruh dari stres kerja dan K3 terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Gupta dan Upadhyay (2012) yang berjudul “*Impact of Occupational Health Safety on Employee Satisfaction*”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ada dampak positif dari keselamatan dan kesehatan kerja pada tingkat kepuasan karyawan. Penelitian ini merekomendasikan pemberian langkah-langkah keamanan tambahan, seperti kesehatan sering *check up*, melengkapi staf rumah sakit dengan alat yang diperlukan dan peralatan dan memberikan yang terbaik dari faktor higienis untuk staf rumah sakit.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, dkk (2012) dengan judul “*The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)*”. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa: 1) K3

memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, 2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh intervensi yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan 3) K3 juga memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mihiravi dan Perera (2016) dengan judul "*Impact of Occupational Safety and Health Practices on Job Satisfaction: A Study in Selected Large Scale Apparel Firms in Colombo District*". Berdasarkan penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa bahwa praktik keselamatan dan kesehatan kerja berdampak positif dengan kepuasan kerja pada perusahaan pakaian jadi skala besar di Kabupaten Colombo. Semua dimensi praktik K3 memiliki dampak positif pada kepuasan kerja dan ditunjukkan secara statistik signifikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan, yaitu:

H2: Diduga ada pengaruh yang signifikan dari K3 terhadap kepuasan kerja.

### **Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saranani (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara dengan koefisien korelasi sebesar  $-0,401$ . Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Sulawesi Tenggara.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Kotteeswari dan Sharief (2014) yang menyatakan bahwa mayoritas karyawan setuju bahwa faktor stres kerja atau stres kerja mempengaruhi kinerja mereka. Mereka tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan mereka dengan benar.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmed dan Ramzan (2013) yang menyatakan bahwa ada korelasi yang signifikan negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan mengurangi kinerja individu.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Noermijati dan Primasari (2017) dengan judul "*The Effect of Job Stress and Job Motivation on Employees' Performance through Job Satisfaction (A Study At PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya - Gempol Branch)*" yang menyatakan bahwa: (1) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, (4) motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, (5) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, (7) motivasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan (8) motivasi memiliki peran yang paling penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Diduga ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H6: Diduga ada pengaruh dari stres kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan.

H9: Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung (variabel stres kerja terhadap kinerja) daripada pengaruh secara tidak langsung (stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) pada karyawan.

### **Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Dwomoh, dkk (2013) dengan judul “*Impact of Occupational Health and Safety Policies on Employees’ Performance in The Ghana’s Timber Industry: Evidence From Lumber and Logs Limited*”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa Korelasi Pearson ( $r = 0.42$ ) menunjukkan korelasi yang lemah positif antara dua variabel. Sehingga, K3 dan kinerja karyawan positif lemah berkorelasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Makori, dkk (2012) dengan judul “*Influence of Occupational Health and Safety Programmers on Performance of Manufacturing Firms in Western Province, Kenya*”. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa hubungan positif yang moderat antara kesehatan kerja dan program keselamatan (OHSP) dan kinerja karyawan dari perusahaan manufaktur. OHSP tidak efisien di perusahaan yang diteliti, dengan demikian, mempengaruhi kinerja organisasi dari perusahaan-perusahaan ini dalam hal penjualan, profitabilitas, produksi, pengiriman pesanan, reputasi, pencapaian target, kualitas produk dan biaya produksi.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Yusuf, dkk (2012) dengan judul “*The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)*”. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa: 1) K3 memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, 2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh intervensi yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan 3) K3 juga memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad, dkk (2017) dengan judul “*The Mediating Role of Perceived Job Satisfaction in The Relationship Between Occupational Health & Safety And Employees’ Performance*”. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara K3 dan kinerja karyawan. Pekerja yang tidak puas dengan pekerjaan mereka dapat bersikap buruk meskipun memiliki praktik K3 yang mapan di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan, yaitu:

H5: Diduga ada pengaruh yang signifikan dari K3 terhadap kinerja karyawan.

H10: Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung (variabel K3 terhadap kinerja) daripada pengaruh secara tidak langsung (K3 terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) pada karyawan



## **Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Khan, dkk (2012) dengan judul “*Impact of Job Satisfaction on Employee Performance An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan*”. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui: Terdapat hubungan antara kepuasan kerja, aspek kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hubungan antara kepuasan kerja dan aspek kepuasan kerja lebih signifikan dibandingkan dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Funmilola, dkk (2013) dengan judul “*Impact of Job Satisfaction Dimensions on Job Performance in A Small and Medium Enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria*”. Berdasarkan penelitian, dapat diketahui bahwa: 1) Dimensi kepuasan kerja (gaji, pengawasan, promosi, pekerjaan itu sendiri, dan kondisi kerja) secara bersama-sama dan independen mempengaruhi kinerja karyawan dan 2) Dimensi kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadlallah (2015) dengan judul “*Impact of Job Satisfaction on Employees Performanc an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz Al Aflaj*”. Berdasarkan penelitian, dapat diketahui bahwa: 1) Secara statistik, variabel yang dipilih sebagai pengaruh utama pada kepuasan kerja yang juga dan 2) Ada hubungan yang signifikan antara faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H7: Diduga ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H8: Diduga ada pengaruh dari stres kerja, K3, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Yusuf, dkk (2012) membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Mahakarya Rotanindo Gresik. Penelitian yang dilakukan oleh Noermijati dan Primasari (2017) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya. Berdasarkan kedua penelitian tersebut, maka penulis bermaksud ingin menggabungkan antara keselamatan dan kesehatan kerja, serta stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pada penelitian terdahulu menggunakan teori stres kerja dari Parker dan DeCotiis (1983), teori keselamatan dan kesehatan dari Robbins (1996), teori kinerja karyawan dari Malthis dan Jackson (2005), dan teori kepuasan kerja dari Robbins (2003). Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan teori stres kerja oleh Luthans (1998), teori K3 oleh Schuler dan Jackson (1999), teori kinerja karyawan oleh Malthis dan Jackson (2006), dan teori kepuasan kerja oleh Robbins (2002).

Perbedaan penelitian secara keseluruhan adalah dalam penelitian ini menggabungkan antara stres kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Selain itu, terdapat pula perbedaan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada industri rumah sakit, sektor bisnis, sektor

telekomunikasi, industri tekstil, dan universitas. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada perusahaan *manufacturing*. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Budi Manunggal, Yogyakarta.

**Landasan Teori. Manajemen Sumber Daya Manusia.** Manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2006). Pengertian Manajemen SDM juga disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Berbeda dengan Mathis dan Jackson, menurut Bohlander dan Snell (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan bakat manusia untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

**Kinerja Karyawan.** Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi lima elemen, yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

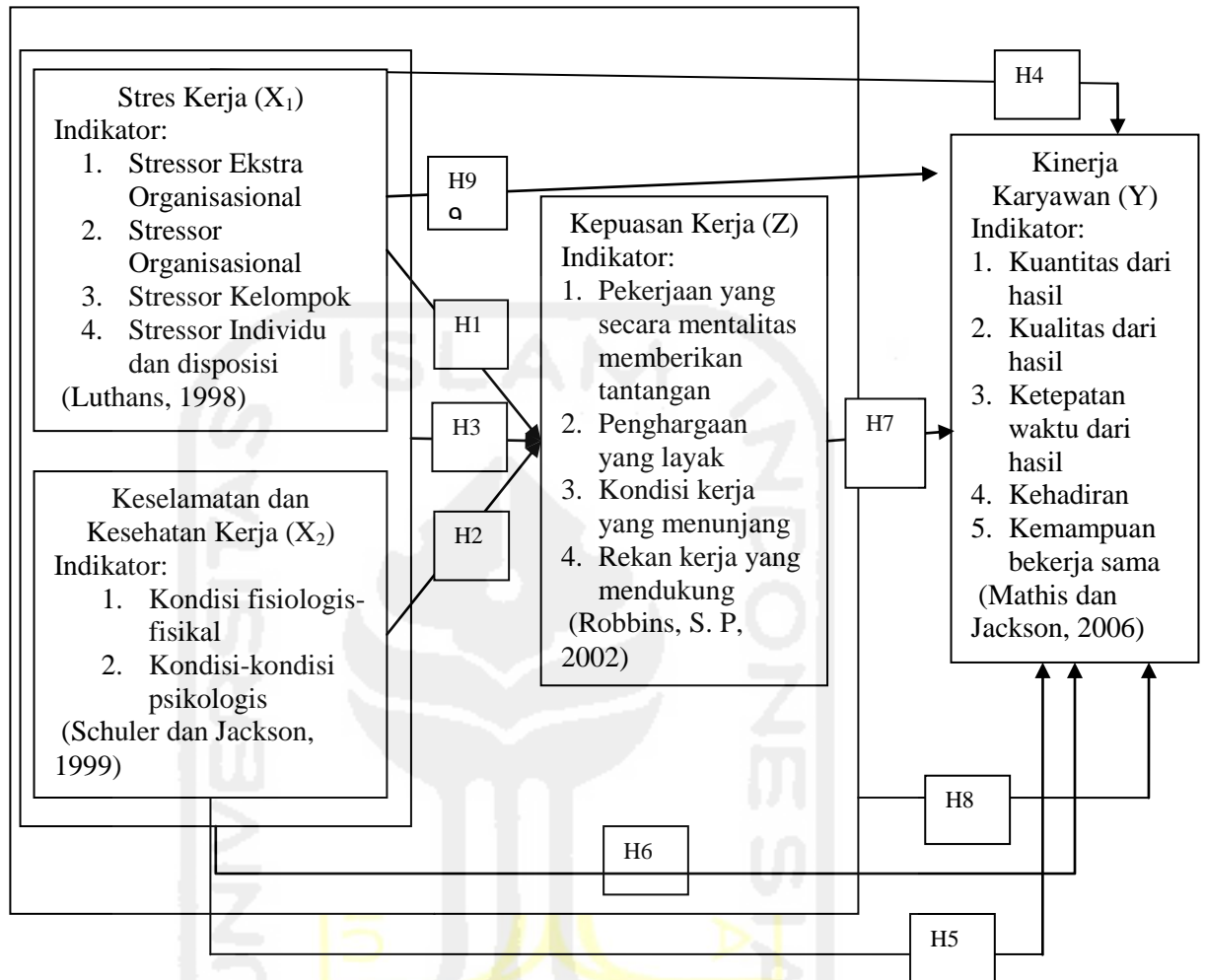
**Stres Kerja.** Stres didefinisikan sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku bagi peserta organisasi (Luthans, 1998).

**Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).** Menurut Schuler dan Jackson (1999) keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disebabkan oleh perusahaan.

**Kepuasan Kerja.** Menurut Robbins (2002), kepuasan kerja adalah suatu sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya.

#### **KERANGKA PEMIKIRAN**

Berdasarkan teori yang telah dideskripsikan, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- H1: Diduga ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H2: Diduga ada pengaruh yang signifikan dari K3 terhadap kepuasan kerja.
- H3: Diduga ada pengaruh dari stres kerja dan K3 terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H4: Diduga ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- H5: Diduga ada pengaruh yang signifikan dari K3 terhadap kinerja karyawan.
- H6: Diduga ada pengaruh dari stres kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan.
- H7: Diduga ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H8: Diduga ada pengaruh dari stres kerja, K3, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H9: Diduga pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H10: Diduga pengaruh tidak langsung variabel K3 terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung variabel K3 terhadap kinerja karyawan.

#### **METODE PENELITIAN**

**Pendekatan Penelitian.** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

**Lokasi Penelitian.** Penelitian ini dilakukan di PT. Budi Manunggal yang berlokasi di Jl. Peleman No. 17, Rejowinangun, Yogyakarta. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pembuatan sarung tangan golf dari kulit.

**Populasi dan Sampel.** Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Budi Manunggal, Yogyakarta yang berjumlah 400 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 115 karyawan dengan tingkat kesalahan 5 persen. Pengambilan sampel ini berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel yang dikembangkan dari Issac dan Michael (dalam Sugiyono, 2013).

#### **Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel, yaitu variabel independen (X), variabel dependen (Y), dan variabel intervening (Z).

**Kinerja Karyawan (Y).** Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2006). Indikator dari kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006), yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

**Stres Kerja (X<sub>1</sub>).** Stres kerja didefinisikan sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku bagi peserta organisasi (Luthans, 1998). Indikator dari stres kerja menurut Luthans (1998), yaitu stressor ekstra organisasional, stressor organisasional, stressor kelompok, dan stressor individu dan disposisi

**Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X<sub>2</sub>).** Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disebabkan oleh perusahaan (Schuler dan Jackson, 1999). Indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja menurut Schuler dan Jackson (1999), yaitu kondisi fisiologis-fisikal dan kondisi-kondisi psikologis.

**Kepuasan Kerja (Z).** Kepuasan kerja adalah suatu sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya (Robbins, 2002). Indikator dari kepuasan kerja menurut Robbins (2002), yaitu pekerjaan yang secara mentalitas memberikan tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung.



**Teknik Analisis Data.** Setelah data terkumpul, maka dilakukan analisis data menggunakan SPSS versi 20. Analisis data yang digunakan, yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan analisis jalur.

### Uji Instrumen

**Hasil Uji Validitas.** Hasil uji validitas dihitung dari setiap item pada variabel stres kerja, K3, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan terhadap 31 responden. Perhitungan validitas setiap variabel didasarkan pada perbandingan antara  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ , dimana  $r_{tabel}$  sebesar 0,3494 ( $df = N-2$ ,  $32-2=30$  pada  $\alpha = 0,05$ ). Setelah dilakukan perhitungan, dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini (variabel stres kerja, K3, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan) seluruhnya dapat dinyatakan valid.

**Hasil Uji Reliabilitas.** Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas adalah dengan cara menghitung nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel. Menurut Ghozali (2005) apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai *Cronbach Alpha* untuk empat variabel tersebut di atas 0,60, untuk stres kerja sebesar 0,741, K3 sebesar 0,624, kepuasan kerja sebesar 0,893, dan kinerja karyawan sebesar 0,867.

**Hasil Uji Asumsi Klasik.** Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam sebuah model regresi linear terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 macam, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Berdasarkan uji normalitas, maka seluruh variabel yang digunakan dinyatakan normal dan dapat digunakan untuk penelitian. Hasil uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa seluruh variabel, yaitu stres kerja, K3, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan uji multikolinieritas, dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas karena nilai signifikansi kurang dari nilai VIF, yaitu nilai signifikansi stres kerja sebesar 1,809, nilai signifikansi K3 sebesar 2,093, dan nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 1,881.

## HASIL ANALISIS

### Analisis Deskriptif Responden

Tabel 1. Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan

No.	Karakteristik	Karakteristik yang Paling Dominan	Frekuensi
1.	Jenis Kelamin	Perempuan	98
2.	Usia	31-35 tahun	32
3.	Status Pernikahan	Menikah	94
4.	Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	99
5.	Masa Kerja	Lebih dari 25 tahun	27

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini paling dominan berjenis kelamin perempuan sebanyak 98 orang, dengan usia paling

dominan antara 31-35 tahun sebanyak 32 orang, dengan status pernikahan sudah menikah sebanyak 94 orang. Tingkat pendidikan paling dominan adalah SMA/Sederajat sebanyak 99 orang, dan masa kerja paling dominan adalah lebih dari 25 tahun sebanyak 27 orang.

### Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 2. Rekapitulasi Frekuensi Penilaian Variabel Penelitian

Kategori	Kinerja Karyawan		Stres Kerja		K3		Kepuasan Kerja	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Rendah	0	0	3	18.26	0	0	0	0
Sedang	9	7.83	19	79.13	10	8.69	3	2.61
Tinggi	92	80	21	2.61	84	73.04	96	83.48
Sangat Tinggi	14	12.17	0	0	21	18.26	16	13.91

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 2 menunjukkan hasil rekapitulasi frekuensi variabel penelitian. Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa pada variabel kinerja karyawan frekuensi yang paling dominan adalah kategori tinggi yaitu 92 orang. Frekuensi dominan pada variabel stres kerja adalah kategori tinggi yaitu sebanyak 21 orang. Pada variabel K3, frekuensi yang paling dominan adalah kategoritinggi yaitu sebanyak 84 orang. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja, frekuensi yang paling dominan adalah kategori tinggi, yaitu sebanyak 96 orang.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Pengaruh Stres Kerja dan K3 terhadap Kepuasan Kerja.** Berdasarkan hasil perhitungan, maka persamaan regresi linier berganda adalah  $Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$ . Sehingga, persamaan regresi linier berganda untuk pengaruh stres kerja dan K3 terhadap kepuasan kerja adalah  $Z = 3,239 - 0,303 X_1 + 0,319 X_2$ .

**Pengaruh Stres Kerja dan K3 terhadap Kinerja Karyawan.** Berdasarkan hasil perhitungan, maka persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ . Sehingga, persamaan regresi linier berganda untuk pengaruh stres kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan adalah  $Y = 3,922 - 0,391 X_1 + 0,162 X_2$ .

**Pengaruh Stres Kerja, K3, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.** Berdasarkan hasil perhitungan, maka persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z$ . Sehingga, persamaan regresi linier berganda untuk pengaruh stres kerja, K3, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $Y = 1,886 - 0,200 X_1 - 0,038X_2 + 0,629 Z$ .

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hipotesis 1: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat

disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja” terbukti.

**Hipotesis 2: Pengaruh K3 terhadap Kepuasan Kerja**

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari K3 terhadap kepuasan kerja” terbukti.

**Hipotesis 3: Pengaruh Stres Kerja dan K3 terhadap Kepuasan Kerja**

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja dan K3 terhadap kepuasan kerja” terbukti.

**Hipotesis 4: Pengaruh Stres Kerja dan K3 terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan” terbukti.

**Hipotesis 5: Pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar  $0,070 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari K3 terhadap kinerja karyawan” tidak terbukti.

**Hipotesis 6: Pengaruh Stres Kerja dan K3 terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan” terbukti.

**Hipotesis 7: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” terbukti.

**Hipotesis 8: Pengaruh Stres Kerja, K3, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedelapan yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja, K3, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” terbukti.

**Hasil Analisis Jalur**

**Hipotesis 9: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.** Dari hasil perhitungan analisis jalur di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung dari stres kerja ( $X_1$ ) terhadap

kinerja karyawan sebesar (-0,157575). Sedangkan, pengaruh langsung dari stres kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar (-0,293). Artinya, pengaruh tidak langsung dari stres kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari pada pengaruh langsung dari stres kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga, **hipotesis kesembilan** yang berbunyi “Diduga pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan” **tidak terbukti**.

**Hipotesis 10: Pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.** Dari hasil perhitungan analisis jalur di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung dari K3 ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,272748. Sedangkan, pengaruh langsung dari K3 ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,200. Artinya, pengaruh tidak langsung dari K3 ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pada pengaruh langsung dari K3 ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga, **hipotesis kesepuluh** yang berbunyi “Diduga pengaruh tidak langsung variabel K3 terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung variabel K3 terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

Tabel 4.41 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Diduga ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.	Terbukti
H2	Diduga ada pengaruh yang signifikan dari K3 terhadap kepuasan kerja.	Terbukti
H3	Diduga ada pengaruh dari stres kerja dan K3 terhadap kepuasan kerja karyawan.	Terbukti
H4	Diduga ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H5	Diduga ada pengaruh yang signifikan dari K3 terhadap kinerja karyawan.	<b>Tidak Terbukti</b>
H6	Diduga ada pengaruh dari stres kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H7	Diduga ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H8	Diduga ada pengaruh dari stres kerja, K3, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H9	Diduga pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.	<b>Tidak Terbukti</b>
H10	Diduga pengaruh tidak langsung variabel K3 terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung variabel K3 terhadap kinerja karyawan.	Terbukti



	terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung variabel K3 terhadap kinerja karyawan.	
--	---	--

Sumber: Data primer diolah, 2017

### **Pembahasan**

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini sebagian besar berjenis perempuan yang terdiri dari 98 orang. Kemudian berdasarkan karakteristik usia, sebanyak 32 orang responden dalam penelitian ini berusia 31-35 tahun. Berdasarkan status pernikahan, sebanyak 94 orang responden sudah menikah. Lalu berdasarkan tingkat pendidikan, responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan terakhir SMA/Sederajat. Berdasarkan masa kerja, sebanyak 27 orang responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja lebih dari 25 tahun.

Persepsi karyawan PT. Budi Manunggal, Yogyakarta terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai frekuensi yang dominan sebesar 80. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori tinggi. Persepsi karyawan mengenai variabel stres kerja ( $X_1$ ) dapat dilihat dari nilai frekuensi yang dominan sebesar 91. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan mengenai variabel stres kerja dalam kategori sedang. Selanjutnya yaitu persepsi karyawan terhadap variabel K3 ( $X_2$ ) yang dilihat dari nilai frekuensi yang dominan sebesar 84. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap variabel K3 dalam kategori tinggi. Terakhir, yaitu persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja (Z) yang dilihat dari nilai frekuensi yang dominan sebesar 96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja dalam kategori tinggi.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis, variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diketahui dari hasil angka  $t_{hitung}$  adalah -3,093 dan nilai signifikansiya adalah 0,003, sehingga hasil hipotesisnya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila dilihat dari hasil analisis regresi, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar -0,303. Hal ini dapat diartikan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang berlawanan. Apabila variabel stres kerja meningkat satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan menurun 0,303 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Jyoti, dkk (2015). Hasil dari penelitian ini adalah ada hubungan berlawanan yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Apabila stres kerja meningkatkan, maka tingkat kepuasan kerja menurun. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian dari Mansoor, dkk (2011). Penelitian ini mengungkapkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang juga mendukung adalah penelitian Riyadi (2015) yang menyatakan bahwa terdapat

pengaruh langsung negatif dari stres kerja pada kepuasan kerja guru SMA di Kabupaten Tapanuli Tengah.

Karena stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, maka perusahaan harus mengurangi hal-hal yang dapat memicu timbulnya stres kerja pada karyawan. Hal ini bisa dilakukan salah satunya dengan cara memberikan pendapatan yang sesuai dengan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis, variabel K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diketahui dari hasil angka  $t_{hitung}$  adalah 5,357 dan nilai signifikansiya adalah 0,000, sehingga hasil hipotesisnya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila dilihat dari hasil analisis regresi, K3 berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,319. Hal ini dapat diartikan bahwa K3 dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang searah. Apabila variabel K3 meningkat satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan meningkat 0,319 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Gupta dan Upadhyay (2012). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ada dampak positif dari keselamatan dan kesehatan kerja pada tingkat kepuasan karyawan. Penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, dkk (2012). Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa: 1) K3 memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, 2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh intervensi yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan 3) K3 juga memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Mihiravi dan Perera (2016), dapat diketahui bahwa bahwa praktik keselamatan dan kesehatan kerja berdampak positif dengan kepuasan kerja pada perusahaan pakaian jadi skala besar di Kabupaten Colombo. Semua dimensi praktik K3 memiliki dampak positif pada kepuasan kerja dan ditunjukkan secara statistik signifikan.

Agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dari variabel K3, maka perusahaan harus meningkatkan K3 baik secara fisiologis maupun secara psikologis. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperbaiki kualitas kehidupan kerja yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan juga perlu meningkatkan program K3 yang sudah berjalan di perusahaan.

### **Pengaruh Stres Kerja dan K3 terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis, variabel stres kerja dan K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji F adalah 49,348 dan nilai signifikansiya adalah 0,000, sehingga hasil hipotesisnya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel stres kerja dan K3 secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila dilihat dari hasil koefisien determinasi adalah sebesar 0,459. Hal ini dapat diartikan bahwa 45,9 persen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan K3. Sedangkan sisanya sebesar 54,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Artinya bahwa, semakin perusahaan dapat mengelola stres

kerja dengan baik, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Apabila perusahaan dapat menjalankan program keselamatan dan kesehatan karyawan dengan baik, maka kepuasan karyawan akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Mihiravi dan Perera (2016), dapat diketahui bahwa bahwa praktik keselamatan dan kesehatan kerja berdampak positif dengan kepuasan kerja pada perusahaan pakaian jadi skala besar di Kabupaten Colombo. Semua dimensi praktik K3 memiliki dampak positif pada kepuasan kerja dan ditunjukkan secara statistik signifikan. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian dari Jyoti, dkk (2015). Hasil dari penelitian ini adalah ada hubungan berlawanan yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Apabila stres kerja meningkatkan, maka tingkat kepuasan kerja menurun.

Stres kerja dan K3 terbukti secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, agar kepuasan kerja dapat meningkat, maka perusahaan perlu mengurangi hal-hal yang dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan dan meningkatkan program K3 yang ada diperusahaan.

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis, variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari hasil angka  $t_{hitung}$  adalah -2,681 dan nilai signifikansiya adalah 0,008, sehingga hasil hipotesisnya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila dilihat dari hasil analisis regresi, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar -0,391. Hal ini dapat diartikan bahwa K3 dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang berlawanan. Apabila variabel K3 meningkat satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan menurun 0,391 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saranani (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara dengan koefisien korelasi sebesar -0,401. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Sulawesi Tenggara. Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian dari Kotteeswari dan Sharief (2014) yang menyatakan bahwa mayoritas karyawan setuju bahwa faktor stres kerja atau stres kerja mempengaruhi kinerja mereka. Mereka tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan mereka dengan benar. Penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian dari Ahmed dan Ramzan (2013) yang menyatakan bahwa ada korelasi yang signifikan negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan mengurangi kinerja individu.

Stres kerja terbukti berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga, apabila stres kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk menghindarkan karyawan dari stres kerja yang berlebihan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Misalnya dengan memberikan

imbalan yang sesuai dengan kinerja, maka karyawan akan termotivasi untuk berkinerja lebih baik lagi.

### **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis, variabel K3 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari hasil angka  $t_{hitung}$  adalah 1,830 dan nilai signifikansiya adalah  $0,070 > 0,05$ , sehingga hasil hipotesisnya adalah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Apabila dilihat dari hasil analisis regresi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,162. Hal ini dapat diartikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Apabila variabel keselamatan dan kesehatan kerja meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 0,162 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dwomoh, dkk (2013). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa Korelasi Pearson ( $r = 0.42$ ) menunjukkan korelasi yang lemah positif antara dua variabel. Sehingga, K3 dan kinerja karyawan positif lemah berkorelasi. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian dari Makori, dkk (2012) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif yang moderat antara kesehatan kerja dan program keselamatan (OHSP) dan kinerja karyawan dari perusahaan manufaktur. OHSP tidak efisien di perusahaan yang diteliti, dengan demikian, mempengaruhi kinerja organisasi dari perusahaan-perusahaan ini dalam hal penjualan, profitabilitas, produksi, pengiriman pesanan, reputasi, pencapaian target, kualitas produk dan biaya produksi.

### **Pengaruh Stres Kerja dan K3 terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis, variabel stres kerja dan K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji F adalah 13,951 dan nilai signifikansiya adalah 0,000, sehingga hasil hipotesisnya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel stres kerja dan K3 secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila dilihat dari hasil koefisien determinasi adalah sebesar 0,185. Hal ini dapat diartikan bahwa 18,5 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan K3. Sedangkan sisanya sebesar 81,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Artinya bahwa, semakin perusahaan dapat mengelola stres kerja dengan baik, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Apabila perusahaan dapat menjalankan program keselamatan dan kesehatan karyawan dengan baik, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Saranani (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara dengan koefisien korelasi sebesar -0,401. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Sulawesi Tenggara. Penelitian lain yang sejalan adalah hasil penelitian dari Ahmad, dkk (2017) menyatakan bahwa perusahaan harus memperhatikan K3 lebih baik daripada



sebelumnya. Karena karyawan yang merasa dihargai, percaya diri & aman dari bahaya dan kecelakaan, menunjukkan lebih banyak produktivitas dan kinerja lebih baik, keduanya secara langsung (berkurangnya klaim kompensasi) dan secara tidak langsung (berkurangnya absensi, meningkatkan reputasi perusahaan dan mengurangi *turnover*).

Stres kerja dan K3 terbukti secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, agar kinerja karyawan dapat meningkat, maka perusahaan perlu mengurangi hal-hal yang dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan dan meningkatkan program K3 yang ada diperusahaan.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari hasil angka  $t_{hitung}$  adalah 7,428 dan nilai signifikansiya adalah  $0,000 < 0,05$ , sehingga hasil hipotesisnya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila dilihat dari hasil analisis regresi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,629. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Apabila variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 0,629 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khan, dkk (2012). Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja, aspek kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Funmilola, dkk (2013) menyatakan bahwa: 1) Dimensi kepuasan kerja (gaji, pengawasan, promosi, pekerjaan itu sendiri, dan kondisi kerja) secara bersama-sama dan independen mempengaruhi kinerja karyawan dan 2) Dimensi kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya, Fadlallah (2015) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Budi Manunggal Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi. Kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 62,9 persen dan sisanya 37,1 persen dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, apabila PT. Budi Manunggal ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka hal-hal yang menjadi indikator kepuasan kerja harus dipertahankan dan diopimalkan.

#### **Pengaruh Stres Kerja, K3, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis, variabel stres kerja, K3, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji F adalah 19,271 dan nilai signifikansiya adalah 0,000, sehingga hasil hipotesisnya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel stres kerja, K3, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Apabila dilihat dari hasil koefisien determinasi adalah sebesar 0,325. Hal ini dapat diartikan bahwa 32,5 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, K3, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 67,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Artinya bahwa, semakin perusahaan dapat mengelola stres kerja dengan baik, menjalankan program K3 karyawan dengan baik, memberikan kepuasan kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Dan sebaliknya, apabila karyawan merasa stres, program K3 kurang diperhatikan, dan kepuasan karyawan tidak dipenuhi, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengelola stres kerja dengan baik, memperbaiki program K3, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### **Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Dari hasil perhitungan analisis jalur, dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung dari stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,157575. Sedangkan, pengaruh langsung dari stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -0,293. Artinya, pengaruh tidak langsung dari stres kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari pada pengaruh langsung dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga, kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara pengaruh stres kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat memperkuat hubungan antara stres dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Noermijati dan Primasari (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pada prinsipnya, apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan dengan adanya pengelolaan stres kerja yang baik diharapkan mampu untuk menguatkan kinerja karyawan tersebut di dalam perusahaan.

#### **Pengaruh Tidak Langsung K3 terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Dari hasil perhitungan analisis jalur, dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung dari K3 terhadap kinerja karyawan sebesar 0,272748. Sedangkan, pengaruh langsung dari K3 terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,200. Artinya, pengaruh tidak langsung dari K3 terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pada pengaruh langsung dari K3 terhadap kinerja karyawan. Sehingga, kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening antara pengaruh K3 dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja. Artinya, bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat hubungan antara K3 dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad, dkk (2017). Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara K3 dan kinerja karyawan. Pekerja yang tidak puas dengan pekerjaan mereka dapat bersikap buruk meskipun memiliki praktik K3 yang mapan di tempat kerja.

## **Pembahasan Umum**

Penelitian ini menunjukkan persepsi karyawan mengenai stres kerja, K3, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT. Budi Manunggal, Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan teori kinerja karyawan oleh Mathis dan Jackson (2006), teori stres kerja oleh Luthans (1998), teori keselamatan dan kesehatan kerja oleh Schuler dan Jackson (1999), dan teori kepuasan kerja oleh Robbins (2002).

Dalam penelitian ini terdapat sepuluh hipotesis yang diajukan oleh penulis. Dari sepuluh hipotesis, dua diantaranya tidak terbukti signifikan dan semua hipotesis telah didukung oleh analisis yang dilakukan penulis dan hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi. Hasil analisis hipotesis tersebut mayoritas menunjukkan kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, dkk (2012) dan Noermijati dan Primasari (2017), yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial dan simultan. Namun, dengan adanya penambahan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, maka ada satu hipotesis yang tidak terbukti signifikan.

Berikut ini adalah hasil temuan yang penulis temukan dalam penelitian ini, yaitu stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, K3 memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, stres kerja dan K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, K3 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dan K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja, K3, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang lebih kecil daripada pengaruh secara langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak langsung variabel K3 terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang lebih besar daripada pengaruh secara langsung variabel K3 terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian secara keseluruhan adalah dalam penelitian ini menggabungkan antara stres kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Selain itu, terdapat pula perbedaan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada industri rumah sakit, sektor bisnis, sektor telekomunikasi, industri tekstil, dan universitas. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada perusahaan *manufacturing*. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Budi Manunggal, Yogyakarta.

## **PENUTUP**

**Kesimpulan.** Berdasarkan hasil analisis data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Budi Manunggal, Yogyakarta, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja dan K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, K3 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja dan K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja, K3, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang lebih kecil daripada pengaruh secara langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh tidak langsung variabel K3 terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang lebih besar daripada pengaruh secara langsung variabel K3 terhadap kinerja karyawan.

**Saran.** Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan, saran yang dapat peneliti berikan kepada PT. Budi Manunggal, Yogyakarta adalah PT. Budi Manunggal diharapkan tetap mengelola stres kerja dengan baik agar dapat tercipta *eustress* atau stres yang baik dan positif, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu caranya adalah dengan mengevaluasi kembali kebijakan pemberian imbalan kepada karyawan yang sesuai dengan kinerjanya, adil, dan dapat mencukupi kebutuhannya. Hal ini perlu dilakukan, karena karyawan merasa pendapatan yang diterima belum mampu mencukupi kebutuhan hidupnya.

PT. Budi Manunggal diharapkan lebih menerapkan dan mengoptimalkan program K3. Tidak hanya secara fisiologis, tetapi juga secara psikologis. Karena berdasarkan hasil penelitian, karyawan masih merasa bahwa K3 secara psikologis belum terpenuhi dengan baik. Salah satu parameter yang harus diperbaiki dan ditingkatkan adalah kualitas kehidupan kerja. Diharapkan setelah perusahaan dapat memperbaiki kualitas kehidupan kerja, maka karyawan merasa K3 secara psikologis terpenuhi dan kinerja karyawan dapat meningkat. PT. Budi Manunggal diharapkan mampu menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena kepuasan kerja yang baik terbukti dapat meningkatkan kinerja. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan mengurangi tingkat kebisingan yang ada di lingkungan perusahaan. Hal ini diperlukan karena karyawan merasa bahwa perusahaan memiliki tingkat kebisingan yang tinggi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, Iftikhar., Sattar, A., Nawaz, A. (2017). The Mediating Role of Perceived Job Satisfaction in The Relationship Between Occupational Health & Safety and Employees' Performance. *Gomal Journal of Medical Sciences January-March 2017, Vol. 15, No. 1*
- Ahmed, Ashfaq dan Ramzan, Muhammad. (2014). Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *OSR*



- Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Volume 11, Issue 6 (Jul. - Aug. 2013), PP 61-68
- Anonim. (2017). Direktori Industri Pengolahan Besar dan Sedang Daerah Istimewa Yogyakarta 2015. (yogyakarta.bps.go.id). Diunduh pada tanggal 13 Januari 2017. Webpage: <https://yogyakarta.bps.go.id/index.php/publikasi/148>
- Bohlander, George dan Snell, Scott. (2013). *Principles of Human Resource Management*. South-Western: Cengage Learning.
- Dwomoh, Gabriel., Owusu, E., Addo, Mabel. (2013). Impact of Occupational Health and Safety Policies on Employees' Performance in the Ghana's Timber Industry: Evidence from Lumber and Logs Limited. *International Journal of Education and Research*. Vol. 1 No. 12 December 2013
- Fadlallah, Abdul. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performanc an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences Volume 2, Issue 1, ISSN (Online): 2349–5219*
- Funmilola, Oyebamiji., Sola, K., Olusola, A. (2013). Impact of Job Satisfaction Dimensions on Job Performance in A Small And Medium Enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. March 2013 Vol. 4 No. 11
- Gupta, Anu. & Upadhyay, Devina. (2012). Impact of Occupational Health Safety on Employee Satisfaction. *IJSR-International Journal of Scientific Research*. Vol. 01, Issue 07, Dec 2012
- Jyoti, Vyas Bajpai., Dave, Trupti Vyas., dan Bajpai, Siddharth. (2015). A Study of Impact of Work Stress on Job Satisfaction of Employees Working in Indian Banking Sector. *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*. Volume 1, Issue 11, April 2015.
- Khan, Alamdar Hussain., Nawas, Muhammad Mussarat., Aleem, Muhammad., dan Hamed, Wasim. (2012). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management Vol. 6 (7), pp. 2697-2705, 22 February, 2012*
- Kotteeswari, M dan Sharief, S Tameem. (2014). Job Stress and Its Impact on Employees' Performance: A Study with Reference to Employees Working in BPOS. *International Journal of Business and Administration Research Review*, Vol.2, Issue.4, Jan-March, 2014
- Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behavior, 8 Edition*. McGraw-Hill/Irwin, Boston, p. 147 Nash, M.(1985). *Managing Organizational Performance*. Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Makori, Ezekiel M., Nandi, O.M.J., Thuo, J.K, dan Wanyonyi, Kadian W. (2012). Influence of Occupational Health and Safety Programmers on Performance of Manufacturing Firms in Western Province, Kenya. *African Journal of History and Culture (AJHC) Vol. 4(4), pp. 46-58, May2012*.
- Malthis, Robert L dan Jackson, Joseph H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mansoor, Muhammad., Fida, Sabtain., Nasir, Saima., dan Ahmad, Zubair. (2011). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly* 2011, Vol. 2, No. 3, pp. 50-56
- Mihiravi dan Perera. (2016). Impact of Occupational Safety and Health Practices on Job Satisfaction: A Study in Selected Large Scale Apparel Firms in Colombo District. *3rd International HRM Conference, Vol.3, No.1, 08th October, 2016*
- Noermijati dan Primasari, Diana. (2017). The Effect of Job Stress and Job Motivation on Employees' Performance Through Job Satisfaction (A Study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya - Gempol Branch). *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura* Vol. 18, No. 1, August – November 2015, pages 231–240
- Riyadi, Slamet. (2015). Effect of Work Motivation, Work Stress and Job Satisfaction on Teacher Performance at Senior High School (SMA) Throughout The State Central Tapanuli, Sumatera. *OSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)* Volume 20, Issue 2, Ver. 1 (Feb. 2015), PP 52-57
- Robbins. Stephen P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Saranani, Fajar. (2015). Role Conflict and Stress Effect on The Performance of Employees Working in Public Works Department. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*. Volume 4, Issue 6, PP.01-10, June -2015
- Schuler, Randall S. dan Jackson, Susan E. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Menghadapi Abad ke-21. Jakarta: Erlangga.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Yusuf, Ria Mardiana., Eliyana, Anis., Sari, Oci Novita. (2012). The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik). *American Journal of Economics June 2012, Special Issue: 136-14*