

Kinerja Karyawan Pt. Data Energi Infomedia Kabupaten Sragen

Savitri Savitri*

Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
savitriunsa64@gmail.com

Kalis Kusuma Wardani

Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
kaliswardani28@gmail.com

Abstract *The research's purpose was to describe the influences of workload, work stress, and occupational safety and health on employee's performance on PT Data Energi Infomedia's employees. This is a quantitative research with explanatory approach. The population are employees of PT. Data Energi Infomedia Sragen, 77 (seventy-seven) people as samples. Documentation and questionnaires used to collect the data, then analyzed with SPSS. The result's research shows that workload, work stress, and occupational safety and health have a significant and simultaneous influence on employee's performance. It shown by the rate of F-significance $< \alpha(0.000 < 0.05)$ with 0,444 adjusted R-square, which means that they have 44,4% contribution of Occupational Safety and Health on employee's performance, and 55,6% by other variables beyond. The workload significantly affect the employee's performance of 0.000. The work stress also significantly affect the employee's performance on 0.017, while occupational safety and health have significantly affect on employee's performance of 0.000.*

Keywords: workload, work stress, occupational safety and health, employee's performance.

I. PENDAHULUAN

Keselamatan & kesehatan kerja (K3) menjadi hak pribadi dan serta merupakan usaha peningkatan mutu kinerja karyawan. Perundangan tentang K3 meliputi UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja; dan Permen No. PER05/MEN/1996 mengenai sistem manajemen K3. Perundangan tersebut bermaksud sebagai upaya pencegahan dan antisipasi adanya kecelakaan dalam kerja.

K3 merupakan usaha melindungi karyawan dan semua pihak di lingkungan kerja agar senantiasa sehat dan selamat, serta supaya sumber daya perusahaan dapat dimanfaatkan dengan efisien dan terjamin keamanannya (Ardana, 2020). Kesehatan kerja merupakan komitmen dari suatu perusahaan untuk melindungi tenaga kerjanya dalam pekerjaan mereka, agar kegiatan karyawan tersebut tidak mengalami gangguan (Kasmir, 2016). Indikator pengukur K3 meliputi Alat Pelindung Kerja (APK), ruangan pekerjaan aman, alat pekerjaan yang digunakan dengan aman, penerangan di ruangan kerja, serta terjaga kesehatan ruangan kerja (Maulidya, 2021).

Organisasi yang berhasil sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya. Mutu dan kuantitas hasil pekerjaan yang diraih karyawan dalam bertugas ditentukan oleh tanggungjawabnya. Segala upaya perusahaan dalam penjaminan agar pekerja dalam keadaan aman dan sehat dalam bekerja dilakukan melalui kegiatan *training* serta pengawasan yang baik. Perusahaan semestinya memprioritaskan rasa aman di tiap unit kerjanya agar tercapai tingkat kecelakaan nol dan kondisi aman kerja untuk para karyawannya, masyarakat, dan lingkungan. Salah satu caranya dengan menerapkan K3 (Mangkunegara, 2018).

II. LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja sesuai pendapat Meshkati dalam (Hariyati, 2019) merupakan beda antara tuntutan kerja dengan kemampuan dalam bekerja. Beban kerja juga merupakan serangkaian

kegiatan yang perlu orang yang ahli secara fisik dan mental, serta kemampuan orang tersebut dalam penyelesaian tugasnya yang memberikan hasil bagi perusahaan yang akan membawa dampak juga terhadap karyawan tersebut. (Irawati, 2017) menyatakan *workload* merupakan tehnik analitik atas alokasi waktu tenaga kerja dalam penyelesaian tugas-tugas dalam unit kerja yang dilakukan dalam kondisi normal.

Tabel 1. Indikator Beban Kerja

Kondisi kerja	Pemahaman kerja yang baik oleh para tenaga kerja.
Penggunaan waktu bekerja	Pekerjaan yang sesuai SOP agar beban pekerjaan berkurang.
Target kerja	Penyelesaian pekerjaan menyesuaikan volume pekerjaan tiap karyawan.
Standar kerja	Ukuran kerja yang ditetapkan perusahaan menyesuaikan kemampuan dan tugas tiap karyawan.

Sumber: Koesmowidjojo (2017)

Stres Kerja

Stres kerja merupakan akibat aktivitas dan keadaan lingkungan yang menghasilkan tuntutan fisik dan psikis berlebih. Stres pekerjaan merupakan perasaan karyawan yang merasakan dibawah tekanan pekerjaannya (Sinambela, 2016). Jika karyawan berada dalam kulminasi kemampuan kinerjanya, maka stress yang dirasakannya tidak akan meningkatkan hasil kerjanya serta tidak dapat melakukan pengendalian diri, tidak dapat melakukan pengambilan keputusan, muncul gangguan, jatuh sakit, tak mampu kerja dan berputus-asa, dan berakhir dengan penolakan bekerja (Munandar, 2018).

Tabel 2

Indikator Stres Kerja

Tuntutan tugas	faktor terkait kerja karyawan, misalnya kondisi pekerjaan dan tata pekerjaan.
Tuntutan peran	terkait tekanan yang dirasakan karyawan karena peran/tugasnya dalam organisasi.
Tuntutan antar pribadi	tekanan dari karyawan lainnya.
Struktur organisasi	organisasi yang tidak memiliki struktur yang jelas, baik dari jabatannya, wewenangnya, dan tanggungjawabnya.
Kepemimpinan organisasi	membawa gaya pengelolaan organisasi.

Sumber: Koesmowidjojo (2017)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Ardana dkk (2020) menyatakan bahwa K3 bertujuan memberi garansi keamanan dan kenyamanan karyawan di pekerjaannya, menumbuhkan lingkungan pekerjaan yang aman, terjaga kesehatan dan kesejahteraannya, terbebas kecelakaan dan sakit akibat pekerjaan, serta berperanserta pada pembangunan dengan wawasan lingkungan.

Mangkunegara (2018) berpendapat bahwa upaya peningkatan K3 meliputi 6 hal: pencegahan dan pengurangan kecelakaan kebakaran dan ledakan, pemberian alat lindung diri di area bahaya, pengaturan temperatur ruang, kelembaban, udara bersih, nuansa warna ruangan kerja dan pencahayaan yang baik, tidak bising, bersih dan tertib, lingkungan serasi, sehingga tercipta semangat kerja karyawan. Indikator K3 menurut Suma'mur (2019) meliputi 5 hal, yakni: alat pelindung kerja (APK), ruang kerja aman, penggunaan alat kerja, ruangan sehat, penerangan yang memadai.

Indikator Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ada 5 meliputi: 1) Alat pelindung kerja; 2) Ruang kerja aman; 3) Penggunaan alat kerja; 4) Ruang kerja yang sehat; 5) Penerangan ruang kerja (Suma'mur, 2019).

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dirancang memakai alat statistik dan diukur variabel penelitiannya. Data konkrit yang digunakan berupa angka yang diuji secara statistik

untuk ditarik kesimpulan terhadapnya. Obyek penelitiannya adalah PT Data Energi infomedia di Kabupaten Sragen, Jawa Tengah. Populasi penelitian ini sebanyak 77 orang yang bekerja sebagai karyawan PT Data Energi Infomedia Kabupaten Sragen dan seluruhnya menjadi sampel penelitian.

Teknik untuk menguji instrumen dalam penelitian adalah SPSS 25. Data diuji validitas dan reliabilitasnya, lalu diuji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas. Uji terhadap hipotesis memakai analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel dan dilakukan uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi.

IV. HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif Responden

Tabel 3. Statistik Deskriptif

	N Statistic	Min. Statistic	Max. Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
				Statistic	Std. Error		
Beban Kerja	77	12	20	16,38	0,174	1,531	2,343
Stres Kerja	77	13	25	19,04	0,302	2,653	7,038
K3	77	12	22	18,71	0,243	2,133	4,549
Kinerja	77	15	23	19,51	0,220	1,931	3,727
Valid N (listwise)	77						

Sumber: Data primer yang diolah, Juni 2023

Jumlah responden sebanyak 77 dengan variabel Beban Kerja dengan angka minimal 12 dan angka maksimal 20. Variabel Stres Kerja dengan angka minimal 13 dan maksimal 25. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan angka minimal 12 dan maksimal 22. Variabel Kinerja dengan angka minimal 15 dan angka maksimal adalah 23.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan menguji adanya variabel yang mengganggu model regresi yang mempunyai distribusi normal. Hasil uji menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov* (*one sample K-S*) test diperoleh angka 0,092 dengan signifikasi pada tingkat 0,169. Angka ini lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan bahwa nilai terdistribusi normal, sesuai tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,43935744
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,067
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,169 ^c

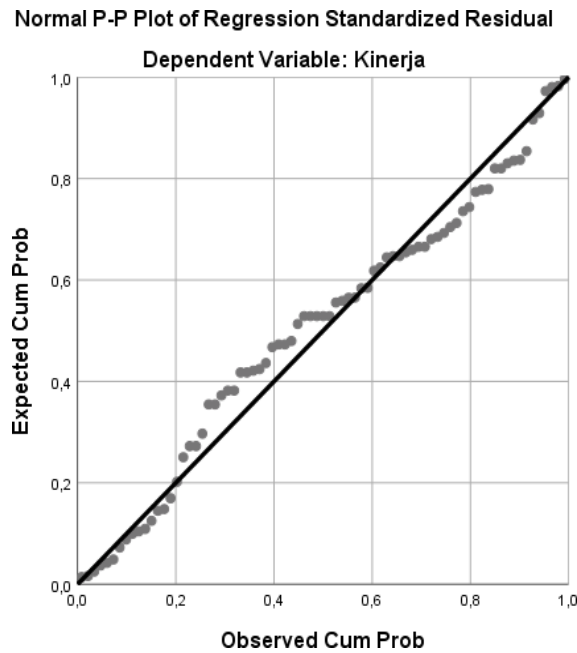
a. Test ditribution is normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data penelitian yang diperoleh, Juni 2023

Uji normalitas P-P plot dibantu program SPSS menghasilkan gambar berikut:



Gambar 1. Grafik Normal P Plot

Gambar tersebut menunjukkan titik di grafik normal P-P plot tersebar di sekitar garis diagonal, maka gambar menunjukkan bahwa mode regresi dapat digunakan asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan melakukan uji regresi apakah ada korelasi diantara variabel independent. Hal ini dideteksi melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Bebas multikolinearitas bila VIF 0,10 serta angka *Tolerance* 0,1 (Gozali, 2016).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

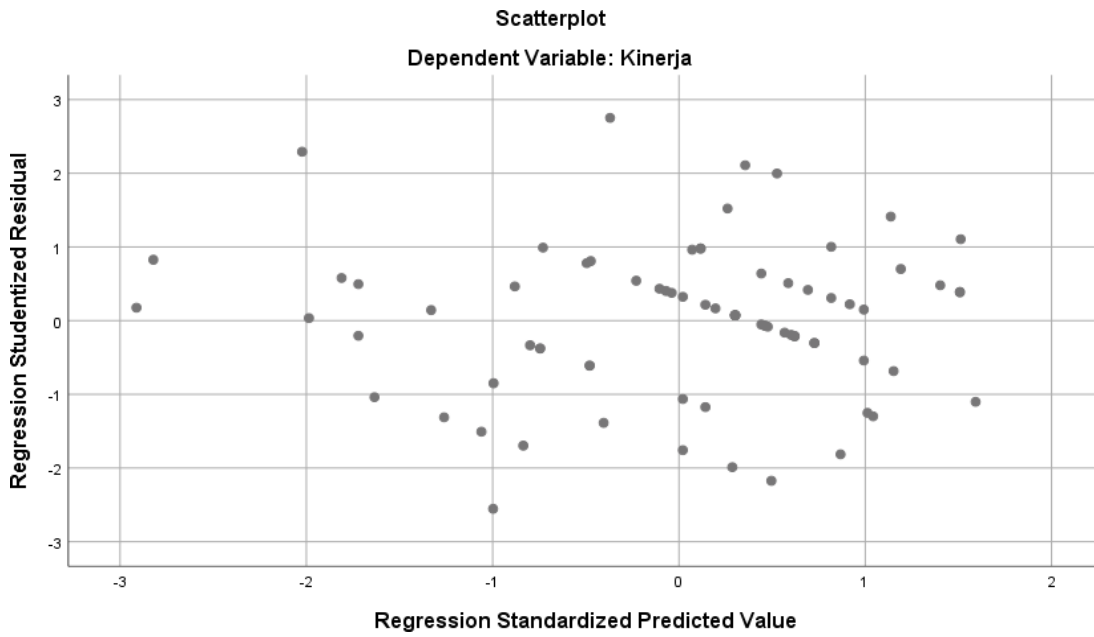
Model	Unstandardized Coefficients		Standardied coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Toleran ce	VIF
1 (Costant)	1,091	2,425		0,450	0,654		
Beban	0,547	0,111	0,434	4,939	0,000	0,987	1,013
Stres	0,161	0,066	0,221	2,439	0,017	0,925	1,081
K3	0,342	0,082	0,377	4,185	0,000	0,937	1,068

Sumber: Data penelitian yang diperoleh, Juni 2023

Tabel menunjukkan nilai tolerance variabel Beban 0,987, Stres 0,925, serta Keselamatan dan K3 0,937, maka semua nilainya lebih dari 0,10. Sedangkan nilai VIF variabel Beban kerja 1,013, Stres Kerja 1,081, serta K3 adalah 1,068, berarti nilai-nilainya kurang dari 10,00. Hal ini mengindikasikan multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas menguji apakah ada perbedaan varian antar pengamatan terhadap residual. Bila varians residual antar pengamatan adalah stabil, disebut sebagai homokedastisitas, namun bila berbeda dinamakan heterokedastisitas.



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar yang menunjukkan titik yang menyebar diatas atau dibawah dan titik-titik tertentu terbentuk pola tertentu sehingga tidak ada heterokedastisitas. Uji Heteroskedastisitas memakai *glejser* dengan SPSS dan menghasilkan hal berikut:

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas (Glejser)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardied coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolera nce	VIF
1 (Costant)	1,	1,459		1,	0,		
Beban Stres	552	0,077	0,289	064	291	0,740	1,
K3	0,	0,041	-0,048	2,	0,	0,856	351
	177	0,055	-0,258	306	024	0,755	1,
	-0,			-,	0,		169
	017			415	680		1,
	-0,			-2,	0,		324
	114			081	041		
a. Dependent Variable: ABS_RES							
Sumber: Data primer yang diolah, Juni 2023							

Tabel menunjukkan signifikansi nilai dari ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari 0,05, artinya ketiga variabel independen yang dipakai tidak menunjukkan heteroskedastisitas, dan dapat diketahui bahwa data bersifat homoskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardied coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,091	2,425		0,450	0,654
Beban	0,547	0,111	0,434	4,939	0,000
Stres	0,161	0,066	0,221	2,439	0,017
K3	0,342	0,082	0,377	4,185	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data penelitian yang diperoleh, Juni 2023

Hasil regresi di atas menghasilkan persamaan regresi berikut:

$$Y = 1,091 + 0,547 X_1 + 0,161 X_2 + 0,342 X_3 + e$$

Tabel menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 1,091 artinya jika variabel beban kerja (X_1), stres kerja (X_2), keselamatan dan kesehatan kerja (X_3) bernilai konstan atau tidak berubah maka kinerja karyawan memiliki angka sebesar 1,091.
2. Koefisien regresi beban kerja (X_1) bernilai 0,547. Adanya peningkatan nilai variabel beban kerja (X_1) sebesar satu satuan dengan nilai variabel stres kerja dan K3 tetap, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Data Energi sebesar 0,547.
3. Koefisien regresi stres kerja (X_2) bernilai 0,161. Adanya penurunan nilai variabel stres kerja (X_2) sebesar satu satuan dan nilai variabel stres kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja tetap, bisa menurunkan kinerja karyawan PT Data Energi Infomedia sebesar 0,161.
4. Koefisien regresi K3 (X_3) bernilai 0,342. Adanya peningkatan nilai variabel K3 (X_3) sebesar satu satuan dan nilai variabel stres kerja dan K3 tetap, sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan PT Data Energi Infomedia Kabupaten Sragen sebesar 0,342.

Uji t (Uji Signifikansi)

Uji t mengukur seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara masing-masing terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardied coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Costant)	1,091	2,425		0,450	0,654
Beban	0,547	0,111	0,434	4,939	0,000
Stres	0,161	0,066	0,221	2,439	0,017
K3	0,342	0,082	0,377	4,185	0,000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diperoleh, Juni 2023

5. Uji t menunjukkan besar pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen adalah: pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 4,939 > t_{tabel} 1,666$. Kesimpulannya beban kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai PT Data Energi Infomedia. Pengaruh Stres

Kerja (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,017 < 0,05$ serta nilai $t_{hitung} 2,439 > t_{tabel} 1,666$. Kesimpulannya adalah stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai di PT Data Energi Infomedia. Pengaruh Stres Kerja (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,000 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,185 < t_{tabel} 1,666$. Kesimpulannya bahwa K3 tidak punya pengaruh signifikan pada kinerja pegawai di PT Data Energi Infomedia.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	125,794	3	41,931	19,441	0,000 ^b
Residual	157,453	73	2,157		
Total	283,247	76			

Sumber: Data penelitian yang diperoleh, Juni 2023

- Uji F menghasilkan angka 19,441, dan nilai F_{tabel} adalah 2,730 sehingga diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$; $19,441 > 2,730$ dengan signifikan hitung $0,000 > 0,05$. Kesimpulannya secara simultan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	0,666 ^a	0,444	0,421	1,469	2,417

Sumber : Data penelitian yang diperoleh, 2023

Nilai R Square adalah 0,444 yang maksudnya kinerja karyawan bisa dijelaskan variabel beban kerja, stres kerja serta K3 sebesar 44,4%. Sedangkan 55,6% merupakan faktor selain yang dibahas penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dan uji Hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis yang dilaksanakan dalam penelitian ini, diperoleh hasil uji t_{hitung} sebesar 4,939 dengan nilai $t_{tabel} 1,666$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian dapat diterima, karena besar nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai signifikan penelitian ini sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ryani Dhyani Prarashakti (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dan uji Hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis yang dilaksanakan dalam penelitian ini, diperoleh hasil uji t_{hitung} sebesar 2,439 dengan nilai $t_{tabel} 1,666$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian dapat diterima, karena besar nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai signifikan penelitian ini sebesar 0,017 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh Octavia Nataria (2018) yang menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dan uji Hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ujihipotesis yang dilaksanakan dalam penelitian ini, diperoleh hasil uji t_{hitung} sebesar 4,185 dengan nilai t_{tabel} 1,666. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian dapat diterima, karena besar nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai signifikan penelitian ini sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Jamil (2019) yang menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian membawa kesimpulan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Data Energi Infomedia. Stres Kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan PT Data Energi Infomedia. K3 mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Data Energi Infomedia. Beban Kerja, Stres Kerja, dan K3 berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Beban Kerja menjadi variabel berpengaruh terbesar pada kinerja karyawan PT Data Energi Infomedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, d. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Graha Ilmu.
- Hariyati, M. (2019). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada Pekerja Linting Manual di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Irawati, R. &. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Koesmowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT> Remaja Rosdakarya.
- Maulidya, R. (2021, September Wednesday). <http://repository.stiemahardhika.ac.id/2313/>.
- Munandar. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suma'mur. (2019). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.