



## BAB II

### LANDASAN TEORISTIS

#### A. Landasan Teoristis

##### 1. Beban Kerja

###### a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja karyawan terdapat dalam tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah. Munandar dalam (Rindorindo et al, 2019)

Pemendagri No 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Gibson dan Ivancevich dalam (Talo et al, 2020) beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis, (Dhania dalam Hernaningsih, 2022)

###### b. Faktor-Faktor Beban Kerja

Robbins dalam (Nugraha dan Suherna, 2019) beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- (1) Faktor Eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, dan tanggung jawab pekerjaan.
- (b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas, dan wewenang.
- (c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- (2) Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi:
  - (a) Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan).
  - (b) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

**c. Beban Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan**

Irawati, (2017) beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan dampak negatif bagi karyawan. Dampak negatif tersebut yaitu:

**1. Kualitas kerja menurun**

Beban kerja yang terlalu berat tetapi tidak diimbangi dengan kemampuan karyawan, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan penurunan kualitas pekerjaan karena akibat dari kelelahan fisik dan konsentrasi menurun, pengendalian diri, akurasi kerja sehingga membuat hasil kerja tidak tepat sesuai standar.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## 2. Keluhan pelanggan

- Ⓒ Keluhan pelanggan muncul dikarenakan hasil kerja yaitu karena pelayanan yang didapat tidak sesuai dengan harapan.

## 3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak dapat juga menyebabkan karyawan terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk untuk kelancaran kerja perusahaan karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### Indikator Beban Kerja Karyawan

Udriyah et al (2021) mengatakan jika indikator beban kerja ada 4 berikut merupakan indikatornya yaitu:

- Ⓓ Target yang harus dicapai Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.
- Ⓔ Kondisi Pekerjaan Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur

di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan
- b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c) Meminimalisir kecelakaan kerja
- d) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability, credibility, dan defensibility*
- e) Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi
- f) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai
- g) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

3) Penggunaan waktu kerja Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

4) Standar pekerjaan dimana standar dalam bekerja terlalu tinggi sehingga sulit mencapai target

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## 2. Stres Kerja

### a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Nugraha dan Suhera, (2019) stres sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan *distres*, sedangkan stres yang memberikan dampak positif disebut *eustres*. Stres dapat memiliki dampak yang sangat negatif pada perilaku organisasi dan kesehatan seorang individu. Stres berhubungan secara positif dengan ketidakhadiran, berhentinya karyawan, penyakit jantung koroner, dan infeksi yang disebabkan oleh virus.

Gibson dalam (Talumingan et al, 2021) stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkaran, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting Robbins dalam Rindorindo et al, (2019)

### b. Sifat Dasar Stres

Ivanko dalam Hamali, (2016: 242-243) sifat dari stres dapat dikelompokkan menjadi empat aspek, yaitu :

(1) Stres yang dialami dapat disebabkan oleh potensi yang dimiliki seseorang menjadi keuntungan namun disatu sisi itu merupakan ancaman bagi yang lain. Hal ini membuat karyawan merasa tertekan karena adanya orang lain yang memiliki potensi lebih sehingga mempengaruhi kesejahteraan psikologis.



(2) Aspek stres yang dimana ancaman dan peluang seseorang dapat mempengaruhi kesejahteraan seseorang.



Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

(3) Aspek stres berupa ketidakpastian, dimana seseorang tidak yakin dalam menangani suatu peluang dan ancaman, yang bahkan biasanya tidak mengalami stres.

(4) Aspek stres yang berakar dari persepsi. Dimana seseorang mengalami stres tergantung bagaimana menghadapi ancaman tersebut. Contohnya jika seseorang mengalami kemajuan karir, atau naik jabatan namun dia menganggap itu suatu ancaman karena berpotensi menuju kegagalan.

### c. Penyebab Stres

Robbins dalam (Nugraha dan Suherna, 2019) tingkat stres pada tiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda. Sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stres seseorang.



Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

(1) Faktor Lingkungan Ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat stres yang dialami karyawan. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi sangat berpengaruh pada eksistensi karyawan dalam bekerja. Dengan ketiga faktor lingkungan tersebut karyawan akan dengan mudah mengalami stres.

(2) Faktor Organisasional Faktor lain yang berpengaruh pada tingkat stres karyawan adalah faktor organisasional. Ada beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab stres, yaitu: Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan antarpribadi, Struktur Organisasi, Kepemimpinan Organisasi.

(3) Faktor Individual jika dilogika, setiap individu bekerja rata-rata 40-60 jam per minggu. Sedangkan waktu yang digunakan mengurus hal-hal di luar pekerjaan lebih dari 120 jam per minggu, sehingga akan besar kemungkinan segala macam

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



urusan di luar pekerjaan mencampuri pekerjaan. Berbagai hal di luar pekerjaan yang mengganggu terutama adalah isuisu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kehidupan inheren.

**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

d. Gejala-Gejala Stres di Tempat Kerja

Hamali (2016: 246) didalam bukunya yang berjudul Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan jika gejala-gejala stres di tempat kerja ada 2 yaitu:

(1) Gejala stres pada tingkat individu terdiri dari:

- (a) Reaksi fisiologis, biasanya berhubungan dengan rendahnya kekebalan tubuh, hipertensi, masalah jantung
- (b) Reaksi emosional, yang berkaitan dengan emosional. Seperti gangguan tidur, depresi, mudah marah, merasa tersaingi, masalah dalam rumah tangga.
- (c) Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit dalam hal mengingat sesuatu, susah membuat keputusan dan susah dalam mempelajari hal yang baru.
- (d) Reaksi tingkah laku, prilaku yang merusak seperti penggunaan obat-obatan, mengonsumsi alkohol dan rokok.

(2) Gejala stres pada tingkat organisasi biasanya berkaitan dengan tingkat absensi karyawan, masalah akan kedisiplinan karyawan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang tidak wajar dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

e. Pendekatan Stres Kerja

Nugraha dan Suherna, (2019) dapat dilakukan dengan cara:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (1) Pendekatan individu meliputi:
- (a) Meningkatkan keimanan
  - (b) Melakukan meditasi dan pernapasan
  - (c) Melakukan kegiatan olahraga
  - (d) Melakukan relaksasi
  - (e) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
  - (f) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
- (2) Pendekatan perusahaan meliputi:
- (a) Melakukan perbaikan iklim organisasi
  - (b) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik

f. Cara Mengatasi Stres Kerja

Mangkunegara dalam Hamali, (2016: 246-247) mengatakan jika stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola yaitu:

- (1) Pola sehat, merupakan kemampuan yang dapat mengelola stres sehingga tindakan yang dilakukan menjadi lebih berkembang bukan malah menimbulkan gangguan.
- (2) Pola harmonis, cara dalam mengelola waktu sehingga waktu yang digunakan dalam berkegiatan dikelola secara teratur dan harmonis.
- (3) Pola patologis, pola stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun social-psikologis.

Nilai agama dan keimanan kepada Tuhan Yang Maha Esa merupakan fondasi yang paling utama, hal ini membuat dampak negatif dari stres kerja semakin kecil.

g. Indikator Stres Kerja





Salleh et al dalam (Yasa dan dewi, 2019) mengatakan bahwa indikator stres kerja

ada 4 yaitu:

(1) Beban pekerjaan

Dapat diukur dari tanggapan responden yaitu, terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan, serta adanya pengambilan keputusan yang terlalu banyak.

(2) Posisi pekerjaan

Dapat diukur dari tanggapan responden, mengenai adanya ketidakpastian dan kurangnya informasi peran dalam pekerjaan serta adanya harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

(3) Hubungan di tempat kerja

Dapat diukur dari tanggapan responden, mengenai hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja, yang dimaksud adalah terciptanya hubungan yang harmonis terkait dengan lingkungan pekerjaan dengan atasan atau rekan kerja.

(4) Pengembangan karir

Yang terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan adanya mutasi atau perpindahan antar karyawan) dan ketidakcocokan status misalnya: promosi jabatan yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar jenjang karir yang tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



### 3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

#### a. Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

##### (1) Definisi Keselamatan Kerja

Pengertian keselamatan kerja Mondy dan Noe dalam Aria, et all (2015:114) adalah “perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan”. Bangun dalam Fatoni, dkk (2018:40) menyatakan bahwa, “Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya”.

##### (2) Definisi Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja menurut Sunuharyo dalam Pranatatiwi (2020) yaitu “suatu keadaan seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental sebagai akibat pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya”.

##### (3) Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Mangkunegara dalam Pranoto et al (2019:2), “keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerjapada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur”.

Nurfadilah (2021) “keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu suatu bentuk fasilitas yang disediakan oleh tiap-tiap kantor ataupun perusahaan dengan tujuan memberikan perlindungan terhadap semua potensi yang bisa menimbulkan bahaya agar tenaga kerja di dalamnya mendapat situasi aman dan nyaman ketika bekerja tanpa adanya ancaman keselamatan”. Suma'mur dalam Pranoto (2019:3) “mengatakan jika keselamatan dan kesehatan kerja merupakan rangkaian usaha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan”.



**b) Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Sedarmayanti dalam Darmawan, (2021) faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

**(1) Kebersihan**

Merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya.

**(2) Air minum dan kesehatan**

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.

**(3) Urusan ruang kerja**

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan.

**(4) Ventilasi, pemanas dan pendingin**

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja.

**(5) Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk**

Seorang pegawai tidak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(6) Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia.

(7) Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain.

(8) Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai.

(9) Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

c. Fungsi/ Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan

- (1) Sebagai pedoman agar kita memiliki batasan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menghindari peluang besar terjadinya kecelakaan.
- (2) Membantu perencanaan serta saran agar tempat kerja nyaman dari segala gangguan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(3) Sebagai cara agar dapat memantau keselamatan dan kesehatan para pekerja secara konsisten.

**C**

**Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

(4) Memberikan pembelajaran, pelatihan, saran dan kedisiplinan agar keselamatan dan kesehatannya terjaga meskipun di tempat kerja banyak sekali ancaman kecelakaan.

(5) Sebagai acuan dalam membuat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.

(6) Sebagai pedoman dalam mengukur keefektifan tindakan pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

d. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Suma'mur dalam Nurfadilah, (2021) Tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

(1) Untuk melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatan fisik maupun mentalnya dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian, untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan kinerja di perusahaan.

(2) Tujuannya yaitu menjamin keselamatan orang disekitar kita juga yaitu teman kerja/partner kerja kita sendiri yang berada di tempat kerja.

(3) Tujuan untuk memelihara sumber produksi agar dapat digunakan secara aman dan efisien untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan yang disebabkan oleh alat atau perlengkapan perusahaan.

Sasaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pranoto, (2019:4) Adapun sasaran keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu:

(1) Menjamin keamanan alat yang digunakan

(2) Menjamin keselamatan para pekerja

(3) Menjamin proses produksi yang aman dan lancar

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**f. Dasar Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Pranoto, (2019:4) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga diatur kedalam hukum, berikut penentuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berdasarkan Undang-Undang dan peraturan Menteri Tenaga Kerja.

- (1) UU No. 1 Tahun 1970
- (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER-5/MEN/1996
- (3) UU No. 21 Tahun 2003
- (4) UU No. 13 Tahun 2003

**Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Sama'mur, dalam Lestari (2020) ada 4 indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam memperkerjakan karyawannya. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

**(1) Alat-alat pelindung kerja**

Alat pelindung kerja, dimana penggunaan APD sangat diperlukan dikawasan kerja, seperti helm, baju APD, sepatu khusus, dll.

**(2) Ruang kerja yang aman**

Ruangan kerja mencakup adanya alat pemadam kebakaran mini, dll.

**(3) Penggunaan peralatan kerja**

Dimana menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati dan gunakan sesuai fungsinya.

**(4) Ruang kerja yang sehat**

Ruang kerja yang sehat adalah ruang kerja terasa nyaman, dan kebersihan kantor seperti di sterilkan setiap saat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



#### 4. Kepuasan Kerja

##### a. Pengertian Kepuasan kerja

Martoyo dalam (Nugraha dan Suherna, 2019), istilah kepuasan kerja dimaksudkan sebagai keadaan emosional karyawan, di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan terhadap organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kemudian Koesmono dalam (Nurfadilah, 2021) Mengemukakan kepuasan kerja merupakan penilaian atau sikap seseorang yang berhubungan dengan lingkungan kerja baik itu pekerjaannya sendiri, teman yang disekelilingnya ataupun seperti pemberian promosi terhadap tenaga kerja.

Robbins dalam (Hamali, 2016: 200) mengatakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Hamali (2016:203) Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

##### b. Teori Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl dalam (Nugraha dan Suherna, 2019) ada tiga macam teori kepuasan kerja, yaitu:

###### (1) *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada *discrepancy* antara ekspektasi,



keinginan dan nilai yang diharapkan dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya.

**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

(2) *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini dikembangkan oleh Adams (1963). Pada prinsipnya teori ini beranggapan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas suatu keadaan. Perasaan tersebut akan didapat dengan membandingkan dengan keadaan orang lain, rekan kerja sekantor atau yang berbeda tempat kerja (*comparison person*).

(3) *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) merupakan dua hal yang berbeda. Artinya kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (1966), yang membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*.

Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Surtisno dalam Hamali (2016: 205) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- (1) Faktor psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- (2) Faktor social, berhubungan dengan interaksi social antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- (3) Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

- (4) Factor *financial*, yaitu factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi sistem yang berhubungan dengan tunjangan, gaji, fasilitas kerja, jaminan social dan promosi.

**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**d. Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan**

Factor-faktor yang menjadi penentu kepuasan kerja karyawan, (Locke dalam Hamali, 2016: 206) yaitu:

- (1) Gaji/Imbalan yang Adil

Yaitu jumlah bayaran yang di terima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

- (2) Kondisi Kerja yang Menunjang

Pekerja itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dillakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

- (3) Hubungan Kerja (rekan kerja dan atasan)

Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang bisa merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

**Indikator Kepuasan Kerja**

Penelitian ini menggunakan indikator kepuasan kerja yang mengadopsi *Job Description Index* (JDI) dalam (Nugraha dan Suherna, 2019)



(1) Pekerjaan Itu Sendiri

Tingkat di mana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

(2) Gaji

kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah *absolute* dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

(3) Kesempatan Atau Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan

(4) Pengawasan (Supervisi)

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut penelitian dahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini:

Tabel 2.1



### Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun )	Judul	Hasil Penelitian	Sumber
1.	<p><b>Chak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</b></p> <p>lumunon et all (2019)</p>	<p>Pengaruh <i>Work life Balance</i>, Kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirta Investama (danone) Aqua airmadidi</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial work life balance berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal 4671-4680</p>
	<p><b>Hanim (2016)</b></p>	<p>Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan Hull Construction di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 4 No.3, Surabaya 2016</p>
	<p><b>Sari et al (2017)</b></p>	<p>Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja PG Kebon Agung Malang.</p>	<p>Perspektif Vol. 4 No.2, Juni 2017</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

© Hakipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

<p>Abdul Gofur (2018)</p>	<p>Pengaruh Stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai</p>	<p>Temuan dari penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja, dimana kedua variabel memiliki korelasi yang kuat dan positif. Besarnya pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 86,2%.</p>	<p>JRMB Vol 3 Oktober 2018: 295 - 304</p>
<p>Indrawati et al (2017)</p>	<p>Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja pada kepuasan kerja dan komitmen organisasional</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis data secara statistik membuktikan bahwa penerapan K3 berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai koefisien jalurnya 0,849.</p>	<p>Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 11, No. 2, Agustus 2017</p>

**C. Kerangka Pemikiran**

1. Pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan observasi awal penelitian yang penulis lakukan pada perusahaan, penulis menemukan fenomena-fenomena masalah pada PT XYZ, masalah yang penulis temukan adalah terdapat masalah pada beban kerja yang diberikan perusahaan, stres kerja yang berlebihan yang ditimbulkan dari beban kerja yang tidak sesuai. Beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Kompensasi yang terbatas pada gaji pokok dan tunjangan serta belum adanya sistem hadiah, bonus dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi menyebabkan kurang atau rendahnya kerja karyawan dalam bekerja dan



berprestasi. Hasil penelitian yang dilakukan Lumunon dkk (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

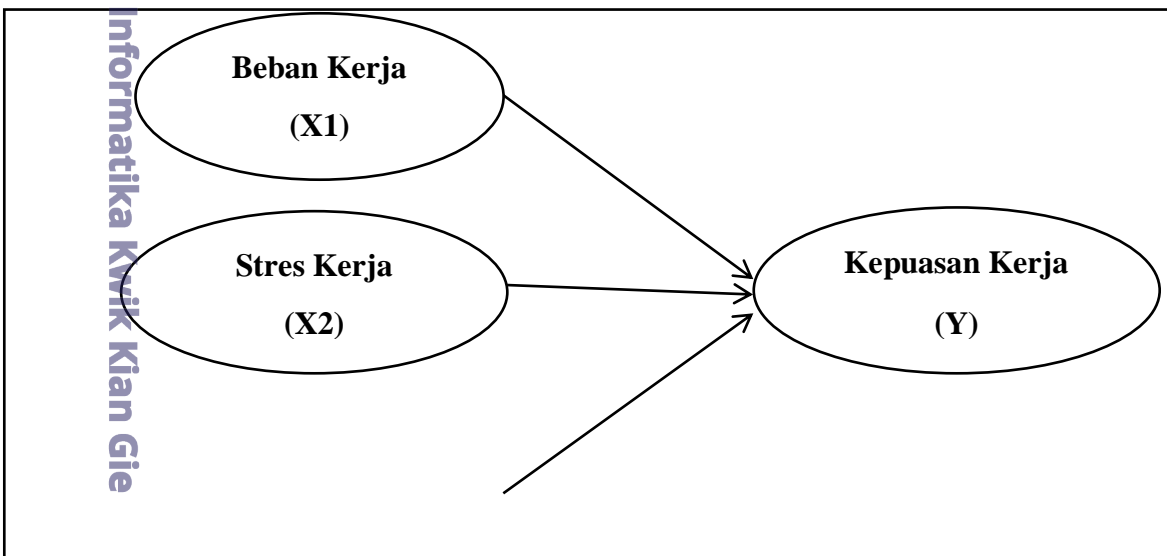
### 2. Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan kerja

Stres kerja merupakan reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman. Stres kerja dapat membantu atau merusak kepuasan kerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Hasil penelitian yang dilakukan Hanim dkk (2016) dan Abdul Gofur (2018) menunjukkan bahwa bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan kerja

Permasalahan Keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya diidentikan pada sebuah kecelakaan. Bahkan, sebuah perusahaan dapat di klaim buruk jika terjadi kecelakaan kerja di area kerjanya, Perusahaan cenderung menganggap permasalahan Keselamatan dan kesehatan kerja hanya merupakan tanggung jawab karyawan bagian Keselamatan dan kesehatan kerja saja, padahal implementasi Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggungjawab bersama seluruh karyawan. Penelitian Sari et al (2017), Indrawati et al (2017) menunjukkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Gambar 2.1**  
Kerangka Pemikiran



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**K3**  
**(X3)**

Sumber: Dikembangkan sendiri untuk penelitian ini

#### **D. Hipotesis Penelitian**

**H<sub>1</sub>:** Beban kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja

**H<sub>2</sub>:** Stres kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja

**H<sub>3</sub>:** Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.