

PROPOSAL



HUBUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDAH LOGISTIK SEMARANG

LENA AURUMIA SONGRAYA

NIM : D11.2021.03350

PEMBIMBING : BAYU YONI SETYO NUGROHO,S.KM,M.P.H

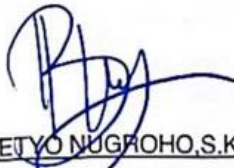
**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN PROPOSAL

HUBUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDAH LOGISTIK SEMARANG

Telah disetujui sebagai Proposal Penelitian Skripsi untuk
diseminarkan secara terbuka di Semarang pada
Desember 2024.

Pembimbing



BAYU YONI SETYO NUGROHO, S.KM, M.P.H

NPP. 0686.11.2019.794

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PROPOSAL	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
1. Tujuan Umum	6
2. Tujuan Khusus.....	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
F. Ruang Lingkup Penelitian	11
BAB 2	12
TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Kesehatan Masyarakat.....	12
2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	16
3. Jasa Pengiriman Barang	20
4. PT. Indah Logistik & Cargo.....	24
5. Kinerja Karyawan	25
6. Beban Kerja	28
7. Stres Kerja	31
B. Kerangka Teori	32
BAB III	33
METODOLOGI PENELITIAN.....	33
A. Kerangka Konsep.....	33
B. Hipotesis Penelitian.....	33
C. Desain Penelitian	34
D. Variabel dan Definisi Operasional.....	34

1. Variabel Independen	34
2. Variabel Dependen	34
3. Definisi Operasional	35
E. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel.....	36
F. Teknik Pengumpulan Data	36
1. Jenis dan Sumber Data	36
2. Pengumpulan Data	37
G. Instrumen Penelitian	38
H. Pengolahan Dan Analisa Data	41
1. Pengolahan Data	41
2. Analisa Data	43
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN	50

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian.....	8
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	35
Tabel 3. 3 Populasi.....	35
Tabel 3. 4 Instrumen Penelitian	38
Tabel 3. 5 Coding Kinerja Karyawan	42
Tabel 3. 6 Coding Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	42
Tabel 3. 7 Coding Beban Kerja	42
Tabel 3. 8 Coding Stres Kerja	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	32
Gambar 3. 1 Kerangka Konsep	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	50
Lampiran 2. Surat Perizinan Survey Pendahuluan	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jasa pengiriman barang menjadi satu layanan yang sangat dibutuhkan, terlebih di jaman yang serba canggih ini.(1) Pertumbuhan teknologi dan meluasnya internet di Indonesia menjadi pendorong tumbuhnya layanan jasa ekspedisi. Peristiwa ini meningkatkan kemungkinan konsumen melakukan kegiatan jual beli secara daring di berbagai jenis *e-commerce*, sehingga menyebabkan adanya peningkatan pada jasa pengiriman barang. Perkembangan ini tak hanya dilihat dari meningkatnya jumlah perusahaan layanan ekspedisi saja, tetapi juga dilihat terkait perluasan layanan ekspedisi ke seluruh daerah yang ada di Indonesia. Inilah yang menjadi penyebab adanya persaingan ketat di setiap perusahaan layanan ekspedisi.(2)

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. (3) Apabila kinerja karyawan meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat. Tetapi untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari karyawan juga tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.(4)

Upaya meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan memperhatikan tekanan yang dialami setiap karyawan dalam menghadapi pekerjaan salah satunya yaitu stres kerja. Stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa hal, salah satu diantaranya yaitu karena adanya beban kerja

yang berlebih. Beban kerja berlebih yang diberikan kepada karyawan dapat menurunkan kinerja mereka. Hal ini terjadi karena kemampuan karyawan tidak mencukupi untuk menyelesaikan tugas yang ada, akibat kapasitas dan keterampilan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Banyaknya tugas yang harus dituntaskan dapat membuat karyawan bekerja melebihi waktu yang ditentukan.. (5)

Tentu hal ini berkaitan pula dengan Keselamatan dan Kesehatan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Resita Maulidya (2021) bahwa Keselamatan & kesehatan kerja (K3), beban kerja, dan stres kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.(6) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah aspek penting dalam industri dan lingkungan kerja yang berfokus pada melindungi pekerja dari risiko dan cedera serta memastikan bahwa lingkungan kerja mereka aman dan sehat (7) Upaya perusahaan dalam memberikan perlindungan bagi pekerja terhadap risiko kecelakaan, penyakit, dan kerugian yang disebabkan oleh kinerja pekerjaan dapat tercermin dalam perhatiannya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (June dan Siagian, 2020). (8)

Menurut *International Labour Organization* (ILO), setiap tahunnya terdapat lebih dari 250 juta kecelakaan yang terjadi di tempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerja sakit karena bahaya yang ada di tempat kerja. Tak hanya itu, 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja. (9) Data Prioritas Ketenagakerjaan SDI 2023 menurut Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menyatakan bahwa

pada tahun 2023 jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia tercatat sebanyak 370.747 kasus. (10)

PT. Indah Logistik adalah sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor layanan pengiriman barang ke seluruh provinsi dan kabupaten di Indonesia sejak tahun 2011. Saat ini, Indah Logistik menguasai hampir 100% area tujuan pengiriman barang dari Sabang hingga Merauke serta ke beberapa negara. PT. Indah Logistik memiliki berbagai tipe armada yang jumlahnya mencapai 1800 unit dan kantor cabang yang tersebar di seluruh kabupaten dan provinsi di Indonesia.

Di Indonesia jasa pengiriman barang dilayani oleh sekitar 3.400 perusahaan.(1) Masing-masing perusahaan menawarkan kemudahan mulai dari layanan *pick up*, *drop off*, *tracking*, hingga pengantaran, tak hanya itu perusahaan jasa pengiriman barang juga ada yang menyediakan promosi gratis ongkir untuk menarik perhatian pelanggan.(11) Kondisi ini mendorong PT. Indah Logistik untuk berupaya menciptakan kolaborasi yang baik, siap mengubah tantangan menjadi peluang baru dan terus bergerak maju untuk menjadi yang terunggul di sektor pengiriman barang. Dalam menghadapi persaingan ini tentu menuntut kemampuan sumber daya manusia di perusahaan yaitu karyawan. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab untuk memberikan kinerja terbaik dan sesuai dengan target.(12)

Menurut jumlah pengiriman barang PT. Indah Logistik Semarang pada tahun 2023, jumlah pengiriman tertinggi terjadi pada bulan November dengan total pengiriman 5.656 dan jumlah pengiriman terendah pada bulan April dengan total pengiriman 3.700. Terdapat penurunan yang cukup

signifikan di tahun 2023 yaitu dari bulan Maret 2023 dengan total 5.018 ke bulan April 2023 dengan total penurunan 3.700. Hal ini dikarenakan bulan Maret 2023 mulai memasuki bulan Ramadhan dan Hari Raya Idul Fitri pada bulan April 2023. Banyak dari konsumen yang melakukan pengiriman barang ke kampung halamannya di bulan puasa untuk persiapan lebaran karena PT. Indah Logistik Semarang melayani pengiriman barang maksimal 3 hari sebelum lebaran untuk pengiriman antar kota dan maksimal 7 hari sebelum lebaran untuk pengiriman barang antar pulau atau antar negeri. Maka dari itu bulan April 2023 mengalami penurunan pengiriman barang.

Sedangkan pada tahun 2024 terhitung hingga bulan Oktober, jumlah pengiriman barang tertinggi terjadi di bulan Juli 2024 dengan total 8.479 dan jumlah pengiriman barang terendah di bulan April 2024 dengan total 4.577. Di tahun 2024 terhitung hingga bulan Oktober terdapat penurunan yang cukup signifikan pada bulan Juli 2024 dengan total 8.479 ke bulan Agustus 2024 dengan total 6.626. Total penurunan yaitu sebesar 1.853. Hal ini terjadi karena pada bulan Juli ke Agustus terdapat pergantian kepala cabang PT. Indah Logistik Semarang, kepala cabang yang sebelumnya memiliki kebijakan untuk fokus pada layanan barang keluar (pengiriman) sedangkan kepala cabang yang baru memiliki kebijakan untuk fokus pada kualitas pelayanan barang masuk (menerima).

PT. Indah Logistik Semarang menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) untuk mengukur performa karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, yang dinyatakan dalam prosentase yaitu 97% dan berlaku setiap bulan. Dan setiap 3 bulan sekali, PT. Indah Logistik Semarang

melakukan evaluasi kinerja karyawan. Capaian target bulanan pada PT. Indah Logistik Semarang berkisar pada 90-95%. Artinya masih kurang dari target yang ditentukan perusahaan. Menurut lima belas karyawan, hal ini terjadi karena beberapa faktor beberapa diantaranya yaitu pada saat pengiriman barang konsumen tidak berada di lokasi dan atau tidak dapat dihubungi sehingga barang harus di bawa kembali ke gudang. Dengan adanya hal tersebut, mendorong peneliti untuk mengetahui penyebab lain terjadinya penurunan capaian kinerja karyawan.

Berdasarkan konfirmasi dari lima belas karyawan, capaian kinerja karyawan yang kurang optimal disebabkan karena enam dari lima belas responden merasa beban kerja di tahun 2024 terasa lebih berat dari tahun-tahun sebelumnya. Kemudian, sembilan dari lima belas karyawan mengalami stres kerja dikarenakan beban kerja yang lebih berat. Penyebab lainnya ialah kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan jam kerja. Tujuh dari lima belas responden kadang-kadang terlambat masuk kerja, tidak hadir tanpa alasan yang jelas atau pulang sebelum waktunya. Faktor terakhir yang menjadi penyebab capaian kinerja karyawan belum optimal yaitu kecelakaan kerja. Empat dari lima belas responden pernah mengalami kecelakaan kerja di lingkungan kerja.

Penelitian oleh Winda, Rustono, dan Suwardi (2021) mengungkapkan bahwa beban kerja dan stres kerja atau tekanan pekerjaan memiliki dampak yang signifikan pada performa atau kinerja karyawan. (13). Dan penelitian yang dilakukan oleh Azzam Farryal menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. (2) Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada kasus yang serupa.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah ini adalah apakah ada hubungan keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Semarang?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Semarang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan karakteristik responden meliputi Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Masa Kerja pada karyawan PT. Indah Logistik Semarang.
- b. Mendeskripsikan keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan PT. Indah Logistik Semarang.
- c. Mendeskripsikan beban kerja pada karyawan PT. Indah Logistik Semarang.
- d. Mendeskripsikan stress kerja pada karyawan PT. Indah Logistik Semarang.
- e. Mendeskripsikan kinerja PT. Indah Logistik Semarang.
- f. Menguji hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Semarang.

- g. Menguji hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Semarang.
- h. Menguji hubungan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik

Memberikan suatu kontribusi dalam perkembangan ilmu kesehatan masyarakat khususnya mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan menjadi referensi bahan penelitian di kalangan mahasiswa Universitas Dian Nuswantoro khususnya mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Fakultas Kesehatan.

2. Bagi Peneliti

Sebagai bahan acuan bagi penulis yang sedang melakukan penelitian terkait dan menambah pengetahuan serta wawasan penulis dalam bidang penelitian, sehingga dapat mengimplementasikan teori-teori yang didapat juga yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT Indah Logistik Kota Semarang.

3. Bagi Perusahaan dan Karyawan

Penelitian ini dapat membantu dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi risiko beban kerja, stres kerja, serta meningkatkan keselamatan dan derajat kesehatan karyawan PT Indah Logistik Kota Semarang.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi yang berguna bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan studi serupa tentang hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan ekspedisi, serta memberikan landasan dan informasi untuk perbandingan atau perluasan penelitian di bidang yang sama.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

No.	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express)	Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi kurir studi di J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express) secara parsial dan simultan.	Metode kuantitatif dengan deskriptif dan pendekatan asosiatif.	Analisis dampak variabel stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hubungan yang kuat, dengan nilai $r = 0,622$. Dalam pengujian korelasi sederhana, pengaruh variabel beban kerja (X2) pada kinerja pegawai (Y) terdeteksi memiliki hubungan yang cukup kuat, yaitu $r = 0,548$. Melalui uji korelasi berganda, ditemukan bahwa stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan (Y), dengan $r = 0,591$. Uji koefisien determinasi atau R square menunjukkan nilai sebesar 0,420, yang berarti bahwa 42% dari variasi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres kerja dan beban kerja.	Pada penelitian ini ditemukan perbedaan pada subjek, variabel bebas dan terikat, hasil, waktu, serta lokasi penelitian.
	Tita Rachdawati Santanu, Amaliyah Fira Madhani. (5)				
2.	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja	Untuk memahami apakah ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen,	Penelitian kuantitatif dengan sebar kuesioner dan wawancara .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara terpisah dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, sedangkan	Pada penelitian ini ditemukan perbedaan pada subjek, hasil, waktu, dan

No.	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
	Karyawan PT Citra Van Titipan Kilat Jakarta Pusat Azzam Farryal Haq. (2)	analisis regresi linier dilakukan guna mengevaluasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja, serta stres kerja terhadap kinerja pegawai		beban kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,957 > 0,05$, dan stres kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,140 > 0,05$. Namun, keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja, serta stres kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam model regresi, variabel independen memberikan pengaruh sebesar 54,3% terhadap kinerja karyawan.	lokasi penelitian.
3.	Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kurir Shopee Express Di Kota Pasuruan) Jovi Lesmana, Nurul Akramiah., Yufenti Oktafiah. (14)	Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan tekanan kerja terhadap kinerja karyawan di kurir Shopee Express serta mengidentifikasi variabel yang berpengaruh terhadap performa karyawan di kurir Shopee Express di Kota Pasuruan.	Kuesioner, dengan teknik analisis data analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,000. Ini berarti bahwa nilai sig < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan. (2) Variabel Beban Kerja (X1) menunjukan nilai 0,000. Ini berarti bahwa nilai sig < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). (3) Stres Kerja (X2) memiliki nilai 0,000. Ini berarti bahwa nilai sig < 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X2) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y).	Pada penelitian ini ditemukan perbedaan pada subjek, hasil, waktu, dan lokasi penelitian.
4.	Pengaruh Beban Kerja	Untuk melihat seberapa	Jenis penelitian	Hasil uji T secara parsial membuktikan, hasil	Pada penelitian

No.	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
	Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	pengaruh dari beban kerja dan disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa Sicepat Express Batam	yang gunakan penulis pada penelitian ini yaitu penelitian eksplanatori.	penelitian menyatakan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Sicepat Express Batam.	ini ditemukan perbedaan pada subjek, hasil, waktu, dan lokasi penelitian, dan 1 variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Terdapat perbedaan pada subjek, 1 variabel bebas, metode penelitian, hasil, waktu, dan lokasi penelitian.
5.	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru.	Untuk menganalisis kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Dengan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda dan beberapa bentuk evaluasi dengan menggunakan SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja juga berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru.	
	Vera Wastika, Dadi Komardi, Amirudin M. Amin, Amries Rusli Tanjung. (16)				

F. Ruang Lingkup Penelitian

1. Lingkup Keilmuan

Pada penelitian ini, lingkup keilmuan berfokus pada bidang keilmuan Kesehatan Masyarakat dengan penekanan pada aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Lingkup Materi

Ruang lingkup materi pada penelitian ini adalah mengenai kinerja karyawan PT. Indah Logistik Semarang.

3. Lingkup Lokasi

Ruang lingkup lokasi pada penelitian ini yaitu penelitian akan dilaksanakan di PT. Indah Logistik Semarang yang beralamat di Jl. Brigjen Sudiarto No.594, Pedurungan Kidul, Kec. Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah.

4. Lingkup Metode

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *observasional analytic* dengan pendekatan kuantitatif menggunakan kuesioner dan desain penelitian *cross-sectional*.

5. Lingkup Objek/Sasaran

Lingkup objek atau sasaran pada penelitian ini adalah karyawan PT. Indah Logistik Semarang.

6. Lingkup Waktu

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Oktober 2024 hingga Maret 2025.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kesehatan Masyarakat

a. Pengertian Kesehatan Masyarakat

Ilmu kesehatan masyarakat (*public health*) menurut Profesor Winslow adalah bidang ilmu dan keterampilan dalam menghindari penyakit, memperpanjang umur, dan meningkatkan kesehatan baik fisik maupun mental melalui usaha yang terkoordinasi oleh masyarakat untuk memperbaiki kebersihan lingkungan, menghilangkan penyakit menular, mendidik individu tentang kebersihan pribadi, mengatur layanan kesehatan, serta perawatan, diagnosis dini untuk pencegahan penyakit, dan mengembangkan aspek sosial agar setiap orang dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak dalam menjaga kesehatan mereka.(17)

HL. Blum sebagai pakar kesehatan masyarakat menyebutkan jika status kesehatan dapat dipengaruhi oleh empat faktor diantaranya ialah (18):

1) Faktor genetik (keturunan)

Faktor genetik merupakan salah satu penyebab seseorang sakit, hal ini disebabkan penyakit yang diderita adalah penyakit yang diturunkan orang tua kepada keturunannya. Namun, keluhan penyakit timbul tergantung proses dan waktu.

2) Faktor Perilaku

Perilaku adalah elemen yang berimbas signifikan terhadap kondisi kesehatan. Perilaku termasuk salah satu cabang ilmu kesehatan yang perlu diterapkan, sebab banyak penyakit muncul akibat kurangnya perhatian dan kepedulian dalam menjaga kesehatan..

3) Faktor Lingkungan

Kebutuhan hidup sehari-hari diperoleh dari sekitar kita, seperti air, udara, cahaya, sampah, dan hubungan sosial di dalam komunitas. Lingkungan dan perilaku saling berhubungan dan berdampak signifikan pada kesehatan seseorang. Jika lingkungan tidak dirawat dengan baik, maka akan menjadi tempat berkembangnya berbagai jenis penyakit.

4) Faktor Pelayanan Kesehatan

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009, pelayanan kesehatan merupakan alat dan atau tempat untuk melaksanakan upaya pelayanan kesehatan, baik secara promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat. (19) Pelayanan kesehatan masyarakat ini sangatlah penting terutama untuk menjamin kebutuhan kesehatan bagi masyarakat, oleh karena itu pemerintah harus menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan untuk seluruh rakyat Indonesia. Layanan kesehatan yang disediakan harus berkualitas dan memiliki kriteria yang jelas agar layanan kesehatan diterima oleh

masyarakat dengan aman dan sesuai dengan kondisi kesehatan masing-masing.

b. Pilar Utama Kesehatan Masyarakat

Terdapat tujuh pilar utama dalam kesehatan masyarakat, yaitu sebagai berikut (20) :

1) Sanitasi Lingkungan

Menurut WHO (*World Health Organization*) sanitasi adalah usaha pengawasan untuk berbagai faktor lingkungan fisik yang memberi pengaruh manusia seperti memberi pengaruh pada efek, merusak perkembangan kesehatan, fisik, atau kelangsungan hidup.(21)

2) Epidemiologi

Hirsch (1883) menyatakan bahwa epidemiologi merupakan suatu gambaran kejadian penyebaran dari jenis-jenis penyakit pada manusia pada waktu tertentu di berbagai tempat yang berhubungan dengan kondisi eksternal.(22)

3) Kesehatan Kerja

Definisi kesehatan kerja, merupakan bidang khusus dalam ilmu kesehatan atau kedokteran dan praktiknya yang bertujuan untuk memastikan pekerja atau komunitas pekerja mencapai tingkat kesehatan yang optimal, baik dari segi fisik, mental, maupun sosial, melalui tindakan pencegahan dan pengobatan, terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh faktor-faktor terkait pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit umum. (23)

4) Biostatistik atau Statistik Kesehatan

Biostatistik adalah data atau informasi yang berkaitan dengan masalah kesehatan. Statistik kesehatan sangat bermanfaat untuk kepentingan administratif, seperti merencanakan program pelayanan kesehatan, menentukan alternatif penyelesaian masalah kesehatan, dan melakukan analisis tentang berbagai penyakit selama periode waktu tertentu.(24)

5) Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku

Menurut Ottawa Charter (1986) promosi kesehatan adalah proses meningkatkan kemampuan masyarakat untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan. (25)

6) Administrasi Kesehatan Masyarakat

Administrasi kesehatan adalah suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengkoordinasian, dan evaluasi terhadap sumber daya, prosedur, dan kemampuan yang ada untuk memenuhi kebutuhan dan permintaan mengenai kesehatan, perawatan medis, serta lingkungan yang bersih dengan cara menyediakan dan melaksanakan berbagai upaya kesehatan yang diarahkan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat.(26)

7) Gizi Kesehatan Masyarakat

Pendekatan gizi kesehatan masyarakat berfokus pada peningkatan kesehatan yang baik (pemeliharaan keadaan sehat atau sejahtera: peningkatan kualitas hidup melalui gizi dan

pencegahan primer (serta sekunder) penyakit yang berkaitan dengan gizi didalam populasi.(27)

2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

a. Pengertian K3

International Labour Organization (ILO) menjelaskan bahwa kesehatan keselamatan kerja atau Occupational Safety and Health adalah usaha untuk meningkatkan dan menjaga tingkat tertinggi kesejahteraan fisik, mental, dan sosial seluruh pekerja di berbagai jenis pekerjaan. Ini mencakup pencegahan masalah kesehatan akibat pekerjaan, perlindungan pekerja dari risiko yang muncul akibat pekerjaannya dan dari hal-hal yang dapat membahayakan kesehatan. Selain itu, ini juga bertujuan untuk menempatkan dan mempertahankan pekerja dalam lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisik dan mental mereka, serta untuk menciptakan kesesuaian antara pekerjaan dan pekerja serta setiap individu dengan tugas yang diembannya. (28)

1) Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja secara umum berarti terlindungi saat menjalankan tugas dan terhindar dari risiko kecelakaan yang dapat menyebabkan cedera atau cacat permanen pada karyawan, yang dapat merugikan individu dan perusahaan. Sementara itu, menurut Mangkunegara (2004), keselamatan kerja mengacu pada situasi yang aman atau bebas dari rasa sakit, kerusakan, atau kerugian di lingkungan kerja. (29)

2) Kesehatan Kerja

Berdasarkan Widodo (2015), kesehatan kerja merupakan keadaan kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja mendapatkan tingkat kesehatan yang optimal, baik fisik, mental, maupun sosial, melalui upaya pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau masalah kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan tempat kerja serta penyakit umum.(30)

b. Tujuan K3

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Suardi (2007)(31):

- 1) Menjaga dan menghindari terjadinya kecelakaan di tempat kerja.
- 2) Menangkal munculnya stres mental.
- 3) Menghindari, mengurangi, dan menekan penurunan kesehatan serta efektivitas kerja karyawan.
- 4) Menangkal beban kerja yang berlebihan.
- 5) Memperoleh kebugaran fisik dan mental bagi karyawan.
- 6) Menghasilkan karyawan yang efisien.
- 7) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang profesional dan dapat diandalkan
- 8) Memajukan dan mempercepat proses industrialisasi.
- 9) Mencapai kesejahteraan bagi karyawan.

c. Manfaat K3

Adapun manfaat atau fungsi Keselamatan dan kesehatan kerja untuk pekerja antara lain (32):

- 1) Pekerja menyadari bahaya dan risiko yang terkait dengan pekerjaan mereka
- 2) Pekerja mengetahui langkah-langkah pencegahan untuk menghindari kecelakaan
- 3) Pekerja memahami hak dan tanggung jawab mereka, terutama dalam aturan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja
- 4) Pekerja tahu cara bertindak saat menghadapi situasi darurat seperti kebakaran, gempa bumi, kecelakaan, dan lainnya
- 5) Pekerja dapat terlibat dalam usaha membuat lingkungan kerja lebih aman
- 6) Pekerja dapat melindungi kolega mereka dari bahaya kecelakaan di tempat kerja
- 7) Pekerja dapat menjaga keluarga mereka agar terhindar dari penyakit yang mungkin menular dari lingkungan kerja
- 8) Pekerja mampu untuk tetap memperoleh penghasilan
- 9) Pekerja mampu untuk terus memberikan kontribusi terhadap ekonomi keluarganya.

Pelaksanaan K3 merupakan salah satu upaya dalam menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga mampu mengurangi dan atau bebas dari risiko kecelakaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan

produktifitas kerja. Kecelakaan ialah kejadian yang tak terduga dan tak diharapkan. Karena di balik peristiwa itu terdapat unsur ketidaksengajaan dan dapat menyebabkan kerugian materiil maupun penderitaan dari yang paling ringan hingga paling berat. Secara teoritis istilah bahaya dalam lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) *Hazard* (sumber bahaya) adalah suatu keadaan yang mungkin dapat menimbulkan kecelakaan, penyakit, kerusakan atau menghambat kemampuan pekerja.
- 2) *Danger* (tingkat bahaya) adalah peluang bahaya atau kondisi bahaya sudah ada namun dapat dicegah dengan tindakan preventif.
- 3) *Risk* (risiko) adalah prediksi tingkat keparahan apabila terjadi suatu bahaya.
- 4) Insiden adalah munculnya kejadian yang bahaya (kejadian yang tidak diinginkan, yang dapat/ telah terjadi kontak dengan sumber energi yang melebihi ambang batas badan/struktur.
- 5) *Accident* merupakan kejadian bahaya yang disertai adanya korban dan atau kerugian (manusia/benda). (33)

d. Kebijakan K3

Dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terdapat beberapa kebijakan diantaranya yaitu :

- 1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- 3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

3. Jasa Pengiriman Barang

a. Pengertian Jasa Pengiriman Barang

Jasa pengiriman barang adalah layanan usaha untuk membantu segala kegiatan yang diperlukan untuk tercapainya pengiriman serta penerimaan barang melalui transportasi baik itu darat, udara ataupun laut. Jarak pengiriman menjadi penentu alat transportasi apa yang akan digunakan untuk mengangkut barang-barang kiriman tersebut. (34)

b. Jenis Jasa Pengiriman Barang

1) Ekspedisi

Ekspedisi ialah proses pengiriman barang dari satu tempat ke tempat lain. Layanan ini fokus pada pemindahan fisik barang dalam waktu singkat dan seringkali melibatkan pengiriman cepat.

2) Logistik

Logistik adalah proses yang lebih luas yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian aliran barang, jasa, dan informasi dari titik asal ke titik konsumsi. Ini mencakup tidak hanya pengiriman, tetapi juga pergudangan, manajemen inventaris, dan distribusi. (35)

c. Jenis Layanan Pengiriman Barang

Berikut adalah beberapa jenis layanan pengiriman barang (36) :

1) Pengiriman Darat

Pengiriman darat sering dipilih karena biaya yang rendah dan efektif untuk distribusi lokal. Metode ini umumnya menggunakan truk atau kereta api. Layanan ini bahkan mencakup banyak lokasi, dari daerah perkotaan hingga pedesaan,

2) Pengiriman Laut

Pengiriman laut adalah pilihan yang baik untuk mengangkut barang dalam jumlah besar atau secara internasional. Penggunaan kapal kargo atau kontainer memungkinkan pengiriman besar dari satu pelabuhan ke pelabuhan lain di seluruh dunia. Walaupun waktu pengiriman lebih lama dibandingkan pengiriman udara, pengiriman laut sering dipilih karena tarif yang lebih murah untuk volume besar.

3) Pengiriman Udara

Jika kecepatan pengiriman menjadi hal yang paling penting, maka pengiriman udara adalah solusi yang tepat. Pesawat bisa mengantarkan barang dengan cepat, baik ke dalam negeri maupun antar negara.

4) Pengiriman Instan

Jika kecepatan pengiriman menjadi hal yang paling penting, maka pengiriman udara adalah solusi yang tepat. Pesawat bisa mengantarkan barang dengan cepat, baik ke dalam negeri maupun antar negara.

5) Pengiriman Sameday

Pengiriman sameday memastikan barang akan sampai di tujuan pada hari yang sama saat dikirim.

6) Pengiriman dengan Trucking Cooler

Layanan pengiriman ini memanfaatkan truk berpendingin untuk menjaga suhu tertentu selama proses pengiriman.

7) Pengiriman dengan Trucking Dry

Pengiriman ini cocok untuk barang yang tidak membutuhkan pengaturan suhu. Contoh barangnya termasuk pakaian, peralatan rumah tangga, atau barang yang tidak mudah rusak.

8) Jasa Towing

Layanan ini difokuskan pada pengiriman kendaraan, seperti mobil atau alat berat lainnya. Dengan menggunakan penarik khusus, layanan ini memfasilitasi pemindahan kendaraan dari satu tempat ke lainnya.

9) Pengiriman Internasional

Pengiriman internasional melibatkan tidak hanya transportasi barang antar negara, tetapi juga pengaturan mengenai bea cukai, peraturan impor dan ekspor, serta perbedaan hukum yang ada di negara tujuan.

10) City Courier

Layanan kurir dalam kota ini mempercepat pengiriman barang dengan tepat waktu di area perkotaan. Ini sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan konsumen lokal yang menginginkan layanan pengiriman cepat.

d. Manfaat Menggunakan Jasa Pengiriman Barang

Penggunaan jasa pengiriman barang tentu memiliki manfaat bagi penggunanya, yaitu (37) :

1) Menghemat waktu, tenaga dan biaya

Menggunakan jasa pengiriman barang antar kota maupun provinsi cukup memberikan sejumlah uang untuk ongkos kirim dan barang akan dikirimkan dalam waktu beberapa hari ke alamat tujuan. Hal tersebut tentu memudahkan konsumen karena lebih hemat waktu, tenaga dan biaya.

2) Jaminan keamanan

Tiap jasa pengiriman umumnya akan memberikan jaminan keamanan seperti jaminan asuransi akibat kerusakan atau kehilangan barang. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan kepercayaan konsumen.

3) Dapat dipantau

Pengiriman barang dapat dipantau atau *tracking*, cukup dengan mengetik nomor resi yang diberikan karyawan jasa pengiriman barang maka konsumen akan menemukan dimana posisi paket secara *real time*.

4) Menyediakan lapangan pekerjaan

Selain bermanfaat untuk membantu mengirimkan barang, jasa pengiriman barang juga menjadi salah satu pembuka lapangan pekerjaan seperti *driver*, admin dan lainnya.

4. PT. Indah Logistik & Cargo

PT Indah Logistik & Cargo didirikan pada tahun 2011 dengan nama PT Indah Logistik yang fokus pada pengiriman barang ke seluruh Indonesia. Pendiri PT Indah Logistik, Bapak H. Arisal Aziz, merupakan seorang pengusaha sukses dari kota Pariaman, Kecamatan Lima Koto, Kampung Dalam, Sumatera Utara, yang telah terlibat dalam bisnis travel dan angkutan barang sejak tahun 2000. Perusahaan kemudian berkembang dengan pesat. Saat ini, PT Indah Logistik sudah memberikan layanan pengiriman barang ke seluruh Indonesia. Dengan pertimbangan yang efektif dan efisien, manajemen memutuskan untuk membuka cabang di seluruh Indonesia. Hingga kini, jumlah kantor cabang PT Indah Logistik telah mencapai 519. Peningkatan jumlah cabang harus diimbangi oleh tenaga kerja yang profesional dan terampil. Oleh karena itu, manajemen memutuskan untuk merekrut beberapa profesional berpengalaman di bidangnya, sehingga jumlah total karyawan kini mencapai 2.880 orang, didukung oleh sekitar 1.800 kendaraan operasional.

Jangkauan pengiriman barang pada PT Indah Logistik melalui 10 layanan meliputi darat, express darat, laut, udara, instan, sameday, trucking cooler, trucking dry, towing dan internasional yang dipersiapkan serta dengan moto perusahaan “Jemput Cepat, Antar Cepat, Informasi Cepat” menjadikan pelanggan lebih menentukan pilihan pengiriman barang. (12)

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menjadi menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil pelaksanaan pekerjaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks ini, kinerja mencerminkan hasil yang diperoleh karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh organisasi atau perusahaan. Ukuran efektivitas hasil kerja dapat dilihat dari tingkat kualitas atau mutu yang dicapai karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Kinerja dapat optimal jika karyawan dapat bekerja sesuai dengan kriteria penilaian yang telah ditentukan. Sesuai Wibowo (2007:42), tujuan kinerja adalah menyelaraskan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara usaha untuk mencapai tujuan pribadi dengan tujuan organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik. (38)

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016: 189-193) :

1) Kemampuan dan Keahlian

ialah kemampuan atau *skill* seseorang pada suatu pekerjaan. Semakin baik kemampuan juga keahlian yang dimiliki pekerja maka pekerjaan akan diselesaikan dengan benar, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan yang di maksud adalah pengetahuan mengenai pekerjaan. Pengetahuan seseorang yang baik seputar pekerjaannya akan memberikan hasil pekerjaan yang baik juga, begitupula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

adalah skema tugas yang dapat membantu pekerja untuk meraih tujuan mereka. Ini berarti jika tugas memiliki rencana yang baik, maka akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar

4) Kepribadian

adalah kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karekter yang berbeda satu sama lain. Kepribadian baik yang dimiliki pekerja, akan membuat pekerja melakukan tugasnya dengan serius dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah faktor pendorong bagi seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Jika pegawai memiliki pendorong yang kuat, baik dari diri sendiri maupun dari lingkungan, maka pegawai tersebut akan termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan membimbing bawahannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan pendekatan atau cara yang digunakan seorang pemimpin dalam menghadapi atau mengarahkan bawahan.

8) Budaya organisasi

Adalah kebiasaan atau norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan yang mengatur hal-hal yang diterima secara umum dan harus ditaati oleh semua anggota perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang, bahagia, atau rasa suka seseorang sebelum dan setelah menyelesaikan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang, bahagia, atau suka ketika bekerja, maka hasil kerja mereka akan baik.

10) Lingkungan kerja di sekitar

Adalah kondisi tempat kerja. Lingkungan kerja mencakup ruang, tata letak, fasilitas, serta hubungan antar rekan kerja. Apabila lingkungan kerja menciptakan suasana nyaman dan tenang, maka hal tersebut akan mendukung suasana kerja yang positif, sehingga meningkatkan hasil kerja seseorang. Sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak

memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan mengganggu suasana kerja dan mempengaruhi kinerja.(39)

6. Beban Kerja

a. Pengertian

Beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterima pekerja akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, hal ini yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan dan jabatan yang dipegang oleh individu tersebut. Haryanto (2010) mendefinisikan beban kerja ialah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun sekelompok individu, selama periode waktu tertentu dalam kegiatan normal.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja

Faktor yang memengaruhi beban kerja (Maharani and Budianto, 2019) yaitu :

1) Faktor internal

Faktor internal terdiri dari aspek fisik dan mental. Aspek fisik mencakup gender, usia, dimensi tubuh, keadaan gizi, dan kesehatan. Sedangkan aspek mental meliputi dorongan kerja, pandangan, keyakinan, aspirasi, dan tingkat kepuasan.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal terdiri dari tiga elemen yang sering disebut sebagai stresor. Yang pertama adalah aspek fisik dari tugas, termasuk pengaturan ruang, tempat kerja, peralatan, kondisi

kerja, dan sikap dalam bekerja. Sedangkan aspek mental mencakup tingkat kompleksitas, kesulitan, dan tanggung jawab suatu pekerjaan. Kedua, ada organisasi kerja yang mencakup lama waktu bekerja, waktu istirahat, sistem kerja bergilir, kerja di malam hari, metode pengupahan, struktur organisasi, serta pembagian tugas dan wewenang. Yang ketiga adalah lingkungan kerja, mencakup aspek fisik, kimia, biologis, dan psikologis. (40)

c. Jenis Beban Kerja

Beban kerja dibedakan menjadi dua, yaitu :

1) Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik adalah beban yang memerlukan tenaga fisik yang berasal dari otot manusia sebagai sumber daya, dan penggunaan energi adalah faktor kunci penentu apakah pekerjaan itu berat atau ringan. Aktivitas fisik dapat mengakibatkan perubahan pada fungsi organ tubuh, yang dapat diukur melalui kadar oksigen, detak jantung, volume udara di paru-paru, suhu tubuh, tingkat asam laktat dalam darah, komposisi kimia di dalam darah dan urine, serta laju penguapan.

2) Beban Kerja Mental

Menurut Tarwaka, dkk. (2004) beban kerja mental ialah perbedaan yang terjadi antara tuntutan kerja mental dengan kemampuan mental pekerja. Beban yang bersifat mental sulit untuk diukur dari perubahan fungsi tubuh. Secara fisiologis, aktivitas mental terlihat ringan sehingga kebutuhan kalori untuk

aktivitas mental juga lebih rendah. Namun secara moral dan tanggung jawab, aktivitas mental lebih berat dibandingkan aktivitas fisik, karena melibatkan kerja otak dari pada kerja otot.(41)

d. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pekerja dapat menyebabkan dampak negatif bagi pekerja. Diantaranya adalah:

1) Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang berat dan kurang sesuai dengan kemampuan tenaga kerja akan menyebabkan penurunan kualitas kerja akibat kelelahan fisik, penurunan konsentrasi, kurangnya pengawasan diri, serta akurasi kerja sehingga hasil yang dicapai tidak memenuhi standar.

2) Keluhan pelanggan

Keluhan timbul karena hasil kerja yang tidak sesuai harapan pelanggan. Contoh, harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3) Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan pekerja terlalu lelah atau sakit, kemudian akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.(42)

7. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja ialah kondisi ketegangan yang mengakibatkan terjadinya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, juga kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job stress) merupakan pengalaman stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres merupakan salah satu aspek umum yang terjadi didalam pengalaman pekerjaan, yang sering terungkap sebagai ketidakpuasan hasil kerja, tetapi dapat terungkap juga melalui keadaan seperti : marah, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif seperti misalnya jenuh dan rasa bosan, kelelahan jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak memiliki daya, tidak memiliki harapan, kurang bergairah, dan suasana jiwa terasa depresl.

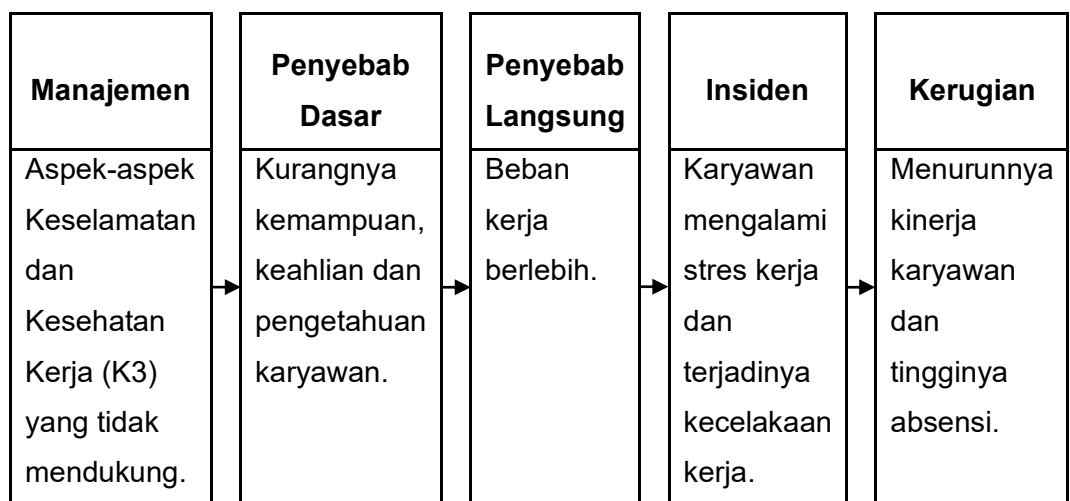
b. Penyebab Stres Kerja

Menurut Handoko (2001) terdapat beberapa kondisi kerja yang seringkali menjadi penyebab terjadinya stres bagi pekerja, yaitu :

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau tuntutan waktu
- 3) Supervisi yang tidak memadai
- 4) Lingkungan kerja yang tidak aman
- 5) Umpan balik tentang kinerja yang tidak sesuai
- 6) Kewenangan yang ada tidak mencukupi untuk menjalankan tanggung jawab

- 7) Ada peran ganda atau kebingungan peran
- 8) Ketidakpuasan
- 9) Perselisihan pribadi atau antar kelompok
- 10) Ada perbedaan nilai antara perusahaan dan karyawan
- 11) Terjadi berbagai macam perubahan.(43)

B. Kerangka Teori



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

Sumber : Teori Domino *International Loss Causation Model* (ILCI) &

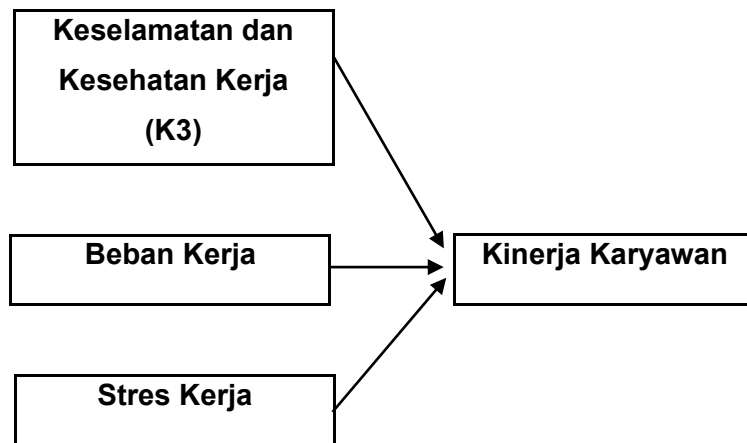
Kasmir (2016)(39).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Kerangka Konsep

Penelitian ini menggunakan kerangka konsep dengan tiga variable independent dan satu variable dependen. Variabel-variabel independent tersebut yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja. Sedangkan variable dependen adalah Kinerja Karyawan, berikut merupakan gambaran dari kerangka konsep penelitian ini :



Gambar 3. 1 Kerangka Konsep

B. Hipotesis Penelitian

1. Terdapat hubungan keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Semarang.
2. Terdapat hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Semarang.
3. Terdapat hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Semarang.

C. Desain Penelitian

Penelitian *Observational Analytic* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain studi *cross-sectional*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Indah Logistik Kota Semarang. Penelitian ini bersifat kolerasi dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja dan stres kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner kepada responden karyawan PT Indah Logistik Kota Semarang.

D. Variabel dan Definisi Operasional

Pada penelitian ini terdapat dua macam variabel, yaitu :

1. Variabel Independen

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

2. Variabel Dependen

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

3. Definisi Operasional

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala Pengukuran
1.	Kinerja Karyawan	Hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.	Kuesioner	Rasio
2.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Aspek-aspek penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja.	Kuesioner	Rasio
3.	Beban Kerja	Pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu periode tertentu.	Kuesioner	Rasio
4.	Stres Kerja	Perasaan yang menekan atau tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.	Kuesioner Modifikasi DASS-42	Ordinal

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi ialah keseluruhan subjek penelitian yang ditetapkan peneliti dan dicatat segala bentuk di lapangan. Pada penelitian ini, jumlah populasi yaitu seluruh karyawan PT. Indah Logistik Semarang yang berjumlah 50 orang. Dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Populasi

Bagian	Jumlah
<i>Driver</i> dan kurir	26 orang
<i>Loading</i>	10 orang
<i>Costumer Service</i>	4 orang
<i>Data Entry</i>	4 orang
Kuangan	3 orang
<i>Marketing</i>	1 orang
<i>Security</i>	2 orang
Total	50 orang

Sumber : Data Primer

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari seluruh subjek penelitian yang diperiksa dan dianggap dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah total sampling. Total sampling adalah Teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. (44) Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling* dimana teknik pengambilan sampel dengan metode penentuan sampel yang terjadi secara kebetulan, di mana siapa pun yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti bisa dijadikan sampel penelitian, dengan syarat sesuai dengan kriteria inklusi. Kriteria Inklusi yaitu sebagai berikut :

- a. Karyawan PT Indah Logistik Kota Semarang
- b. Karyawan yang bersedia untuk menjadi responden penelitian
- c. Karyawan yang berada di lokasi penelitian pada saat berlangsungnya proses pengumpulan data.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung melalui pengamatan terhadap objek yang diteliti. Pada penelitian ini yaitu berdasarkan hasil wawancara dan pengambilan data

melalui kuesioner kepada para karyawan PT. Indah Logistik Semarang.

b. Data Sekunder

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

2. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode wawancara singkat dan pengisian kuesioner untuk mendapatkan informasi mengenai variabel kinerja karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja, stres kerja. Proses pengambilan data primer pada penelitian ini dilakukan secara langsung di jasa ekspedisi PT Indah Logistik Kota Semarang. Langkah awal yang dilakukan peneliti yakni melakukan survei awal untuk melihat apakah terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kemudian peneliti melakukan perizinan kepada Bapak Imam selaku Kepala Cabang PT Indah Logistik Kota Semarang, setelah mendapat kan surat perizinan peneliti langsung melakukan studi pendahuluan dan pengambilan data kepada karyawan PT Indah Logistik Semarang.

Langkah pengambilan data yang dilakukan yaitu pertama-tama meminta izin terlebih dahulu dengan melampirkan surat keterangan perizinan penelitian. Hal ini dilakukan sebagai bentuk perizinan dan permintaan maaf karena sudah mengganggu aktivitas bekerja dan meluangkan waktunya sekitar 10-15 menit untuk melakukan

perkenalan dan pendekatan sekaligus pengambilan data, setelah itu peneliti langsung membacakan kuesioner dan mengisinya untuk proses pengambilan data.

G. Instrumen Penelitian

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

Tabel 3. 3 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Pernyataan/Pertanyaan	Sumber	+	-
1		Saya selalu menjaga kerapian dalam berpenampilan saat sedang bekerja		+	
2		Saya selalu mengerjakan tugas secara berurutan		+	
3		Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah tugas yang dibebankan kepada saya		+	
4		Saya suka melimpahkan tugas kepada rekan kerja karena saya tidak mampu mengerjakannya			-
5	Kinerja Karyawan (Y)	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan	(Smaranda, 2018)	+	
6		Saya mampu mengatur waktu seefektif mungkin dalam hal penyelesaian tugas		+	
7		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan aplikasi terbaru		+	
8		Saya bersedia melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan		+	
9		Saya sudah mampu mencapai tujuan yang telah saya tetapkan sebelum saya masuk perusahaan ini		+	
10		Saya memiliki komitmen tinggi untuk bekerja di perusahaan ini		+	
11		Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi		+	
12	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Hubungan kerja saya dengan sesama rekan kerja baik	(Smaranda, 2018)	+	
13		Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan baik		+	
14		Tingkat pengalaman saya dalam bekerja baik		+	
15		Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti		+	

No	Variabel	Pernyataan/Pertanyaan	Sumber	+	-
16		Tingkat kebersihan lingkungan kerja saya baik		+	
17		Tempat kerja saya menyediakan air bersih dengan baik		+	
18		Tempat kerja saya menyediakan sarana kamar mandi dengan baik		+	
19		Adanya pelayanan kesehatan di tempat kerja saya		+	
20		Jaminan Kesehatan saya di perhatikan oleh Perusahaan		+	
21		Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan		+	
22		Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi			-
23	Beban Kerja	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	(Subagya, 2016)		-
24		Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat			-
25		Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja yang baik didalam maupun luar kantor		+	
26		Saya merasa bahwa diri saya menjadi marah karena hal-hal sepele			-
27		Saya cenderung bereaksi berlebihan terhadap suatu situasi			-
28		Saya merasa sulit untuk bersantai			-
29		Saya menemukan diri saya mudah merasa kesal			-
30		Saya merasa telah menghabiskan banyak energi untuk merasa cemas.	Modifikasi DASS-42 (45)		-
31	Stres Kerja	Saya menemukan diri saya menjadi tidak sabar ketika mengalami penundaan (misalnya: kemacetan lalu lintas, menunggu sesuatu)			-
32		Saya merasa bahwa saya mudah tersinggung			-
33		Saya merasa sulit untuk beristirahat			-
34		Saya merasa bahwa saya sangat mudah marah.			-
35		Saya merasa sulit untuk tenang setelah sesuatu membuat saya kesal.			-

No	Variabel	Pernyataan/Pertanyaan	Sumber	+	-
36		Saya sulit untuk sabar dalam menghadapi gangguan terhadap hal yang sedang saya lakukan			-
37		Saya sedang merasa tegang			-
38		Saya tidak dapat memaklumi hal apapun yang menghalangi saya untuk menyelesaikan hal yang sedang saya lakukan			-
39		Saya menemukan diri saya mudah gelisah.			-

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

1. Uji Validitas

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

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti variabel valid.
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka H_0 gagal ditolak, berarti variabel tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrument pengukuran dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach's Alpha* (α), dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai $\alpha > 0,6$. Proses pengolahan data dibantu dengan menggunakan program SPSS. Koefisien reliabilitas ditetapkan jika $r_h > r_t$ dinyatakan reliabel. (46)

H. Pengolahan Dan Analisa Data

1. Pengolahan Data

Dalam pengolahan data kuesioner ada beberapa langkah yang digunakan, antara lain:

- a. *Editing* atau mengedit data guna memeriksa kembali agar tidak terjadi kekeliruan atau kesalahan baik pada penempatan atau pengetikan
- b. *Coding* atau melakukan kode pada data, pada tahapan ini data yang digunakan berupa jawaban dari responden diberi semacam kode untuk mempermudah dalam menganalisis data. Pembuatan kode atau pengkodean seperti :

1) Kinerja Karyawan

Tabel 3. 4 *Coding* Kinerja Karyawan

Keterangan	+	-
STS (Sangat Tidak Setuju) :	0	3
TS (Tidak Setuju) :	1	2
S (Setuju) :	2	1
SS (Sangat Setuju) :	3	0

2) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tabel 3. 5 *Coding* Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keterangan	+	-
STS (Sangat Tidak Setuju) :	0	3
TS (Tidak Setuju) :	1	2
S (Setuju) :	2	1
SS (Sangat Setuju) :	3	0

3) Beban Kerja

Tabel 3. 6 *Coding* Beban Kerja

Keterangan	+	-
STS (Sangat Tidak Setuju) :	0	3
TS (Tidak Setuju) :	1	2
S (Setuju) :	2	1
SS (Sangat Setuju) :	3	0

4) Stres Kerja

Tabel 3. 7 *Coding* Stres Kerja

Keterangan	+	-
TP (Tidak Pernah) :	0	3
KK (Kadang-kadang) :	1	2
S (Sering) :	2	1
SL (Selalu) :	3	0

- c. *Scoring* adalah proses penilaian pada jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan.
- d. *Entry* data atau memasukkan semua data yang sudah diberi nilai ke dalam software atau aplikasi pengolahan data. *Cleaning* data merupakan langkah dengan melakukan pemeriksaan kembali agar dapat dipastikan bahwa semua data yang telah dimasukkan sesuai dengan data yang diperoleh.
- e. *Tabulating* yaitu langkah pengelompokan data dalam bentuk tabel yang bertujuan untuk mempermudah pembaca untuk melihat gambaran secara terperinci mengenai tujuan hasil penelitian yang telah dilakukan
- f. Penyajian data yaitu dengan menyajikan hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan

2. Analisa Data

Data yang telah diperoleh dilakukan analisa secara univariat dan bivariat yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara meliputi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah suatu sampel data mengikuti distribusi normal atau tidak. Salah satu uji normalitas yang umum digunakan adalah uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dan uji normalitas *Shapiro-Wilk*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan apabila sampel ≥ 50 , sedangkan uji *Shapiro-Wilk* digunakan apabila sampel

< 50 . Uji normalitas ini menghasilkan nilai p-value, yang digunakan untuk mengambil keputusan apakah data berdistribusi normal atau tidak.

Berikut merupakan kriteria pengambilan keputusan :

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

Pada penelitian ini, menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dikarenakan jumlah sampel 50. (47)

b. Analisis Univariat

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan dan menggambarkan karakteristik dari setiap variabel penelitian. Fungsi analisis univariat yaitu untuk memahami frekuensi dari variabel yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini. Dengan adanya analisis ini maka data penelitian akan dapat diringkas menjadi ukuran statistik, grafik, dan tabel yang digunakan untuk menganalisis dan mendeskripsikan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti meliputi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

c. Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan analisis yang dilakukan terhadap variabel bebas yang diduga memiliki hubungan dengan variabel terikat. Analisis bivariat ini digunakan untuk melihat hubungan antara

keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan..

1) Apabila data normal

Menggunakan uji parametrik Uji *Pearson Product Moment* (r) dikarenakan skala data berupa rasio. Nilai korelasi (r) yang menunjukkan kekuatan hubungan antara dua variabel :

- a) Nilai korelasi (r) berkisar antara 0 sampai 1.
- b) Semakin mendekati 1, maka hubungan yang terjadi semakin kuat.
- c) Nilai korelasi (r) tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$.

2) Apabila data tidak normal

Menggunakan uji non parametrik yaitu Uji *Rank Spearmen*. Dinyatakan terdapat hubungan yang signifikan apabila nilai sig.(2-tailed) hasil perhitungan lebih kecil dari nilai 0,05 atau 0,01. Jika nilai sig.(2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau 0,01, maka hubungan antara variabel tersebut dapat dikatakan tidak signifikan atau tidak berarti.

DAFTAR PUSTAKA

1. Musyafah AA, Khasna HW, Turisno BE. Perlindungan Konsumen Jasa Pengiriman Barang Dalam Hal Terjadi Keterlambatan Pengiriman Barang. *Law Reform*. 2018;14(2):151.
2. Farryal A. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt citra van titipan kilat jakarta pusat. 2024;
3. Lestari WM, Liana L, Aquinia A. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *J Bisnis dan Ekon*. 2020;27(2):100–10.
4. Bimantara AM, Dotulong LOH, Lengkong VPK. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir Pt J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. *Emba*. 2021;9(4):1261–71.
5. Santanu TR, Madhani AF. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). *Eqien - J Ekon dan Bisnis*. 2022;11(04).
6. Resita Maulidya. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Peruri Wira Timur Di Surabaya. 2021;1–11.
7. Sarbiah A. Penerapan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan. *Heal Inf J Penelit*. 2023;15(2):e1210–e1210.
8. Aldyirwansyah M, Windusari Y, Fajar NA, Novrikasari N. Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Pekerja: Systematic Literature Review. *J Keperawatan*. 2023;15(4):63–8.
9. Haworth N, Hughes S. The International Labour Organization. Handbook of Institutional Approaches to International Business. 2012. 204–218 hal.
10. Kecelakaan Kerja Tahun 2023 [Internet]. Satu Data Kemenaker. 2024. Tersedia pada: <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1728>
11. Latifah S, Astuti YP. Penerapan Rantai Markov Dalam Menganalisis Persaingan Jasa Pengiriman Barang (Ekspedisi). *MATHunesa J Ilm Mat*. 2021;9(3):458–65.
12. Profil Perusahaan [Internet]. PT. Indah Logistik Cargo. Tersedia pada: <https://indahonline.com/company/about/profile>
13. Prasetyani WM, Rustono R-, Suwardi S-. The Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang. *JOBS (Jurnal Bus Stud*. 2022;7(2):199.
14. Lesmana J, Akramiah N, Oktafiah Y. Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kurir Shopee Express Di

Kota Pasuruan). Triwikrama J Ilmu Sos. 2023;01(05):50–60.

15. Haddad HAH AI, Soleh A, Abi YI. Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. J Multidisiplin Dehasen. 2023;2(1):48–57.
16. Wastika V, Komardi D, Amin AM, Tanjung AR. Analysis Of Job Satisfaction, Workload, Work Stress, And Work Environment On Employee Performance At PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. Lucr J Bisnis Terap. 2022;2(2):227–41.
17. Cholifah C, Nisak UK, PK A. Buku Ajar Ilmu Kesehatan Masyarakat. FiKes Univetsitas Muhammadiyah Sidoarjo [Internet]. 2020;(August):138. Tersedia pada: https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=lqzuDwAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PA1%5C&dq=pelayanan+dalam+bidang+farmasi%5C&ots=jODNSz6HY4%5C&sig=3ESmAvmtgyO2c2eiOcn-tAx5_U
18. Maisyarah, Fitria F, Fajariyah R. Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat [Internet]. 2014. 10–20 hal. Tersedia pada: [http://ecampus.poltekkes-medan.ac.id/jspui/bitstream/123456789/6648/2/sertifikat_EC00202227883%28Dasar Ilmu Kesmas%29.pdf](http://ecampus.poltekkes-medan.ac.id/jspui/bitstream/123456789/6648/2/sertifikat_EC00202227883%28Dasar%20Ilmu%20Kesmas%29.pdf)
19. Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar 1945. 1945;4(1):1–12.
20. Untari I. 7 Pilar Utama Ilmu Kesehatan Masyarakat [Internet]. 1917. 1–304 hal. Tersedia pada: <http://r2kn.litbang.kemkes.go.id:8080/handle/123456789/63831>
21. Paendong WHG, Maddusa SS, Warouw F. Gambaran Sanitasi Lingkungan pada Masyarakat Di Wilayah Kerja Puskesmas Kakaskasen Kecamatan Tomohon Utara Kota Tomohon. J KESMAS. 2021;10(8):84–93.
22. Sitorus. RJ. Buku ajar Dasar Epidemiologi, Wawasan Ilmu. 2023. 1–133 hal.
23. Dra. Sri Redjeki. Kesehatan dan Keselamatan Kerja. 2015. 6 hal.
24. Solikhah, Amyati. BIOSTATISTIK: Sebuah Aplikasi SPSS dalam Bidang Kesehatan dan Kedokteran. 2022. 1–136 hal.
25. Notoatmodjo S. Promosi Kesehatan & Ilmu Perilaku. Jakarta: Rineka Cipta. 2012.
26. Maisyarah, Fitria F, Fajariyah R. Ruang Lingkup Administrasi Kebijakan Kesehatan. Dasar Ilmu Kesehat Masy. 2014;(70200121099).
27. Dr. Sunarto Kadir. Gizi Masyarakat. 2015. 6 hal.
28. Sihombing F. Buku Ajar Keselamatan Pasien dan Keselamatan Kesehatan Kerja. Corresp Análisis. 2021;(15018):1–23.
29. Pengertian keselamatan kerja. Anal Standar Pelayanan Minimal Pada Instal Rawat Jalan di RSUD Kota Semarang. 2004;161(Falsafah Agama dan Kemanusiaan:Perspektif Al-quran dan Rasionalisme Islam atau Man and universe (Murtadha Muthahhari)):103–11.

30. Yulius H, Khairi AR, Nasution A. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Proyek RDMP Balikpapan. *J Sains dan Teknol J Keilmuan dan Apl Teknol Ind.* 2024;24(1):90.
31. Munawwaroh A, Hidayati N. Keselamatan dan Kesehatan Kerja. 2020. 1–264 hal.
32. A2K4. Manfaat K3 Untuk Semua [Internet]. Perkumpulan Ahli Keselamatan Konstruksi Indonesia. 2022 [dikutip 22 November 2024]. Tersedia pada: https://pakki.org/berita_detail/manfaat-k3-untuk-semua
33. Isnaeni LMA. Buku Ajar: Dasar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. UP Press. 2023;1–225.
34. Supriati R, Irmawan AY, Melandy G. Sistem Informasi Jasa Pengiriman Surat Dan Barang Pada Pt. Pos Indonesia Kota Tangerang. *SENSI J.* 2017;3(2):173–81.
35. biteship. Ekspedisi: Pengertian dan Manfaatnya Untuk Bisnis [Internet]. biteship. 2023 [dikutip 24 November 2024]. Tersedia pada: <https://biteship.com/blog/jasa-ekspedisi-adalah-pengertian-dan-cara-kerja/>
36. Indah Logistik Cargo. Jenis-jenis Layanan Logistik dan Jangkauan Pengirimannya [Internet]. PT. Indah Logistik Cargo. [dikutip 28 November 2024]. Tersedia pada: <https://indahonline.com/artikel/jenis-jenis-layanan-logistik-dan-jangkauan-pengirimannya>
37. baca malang. Manfaat Jasa Pengiriman Barang untuk Masyarakat Sekitar [Internet]. bacamalang.com. 2022 [dikutip 24 November 2024]. Tersedia pada: <https://bacamalang.com/manfaat-jasa-pengiriman-barang-untuk-masyarakat-sekitar/>
38. Budiyanto E, Mochklas M. Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. *Evaluasi Kinerja SDM.* 2020. 100 hal.
39. Juniarti AT, Putri darra G. Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 2021. 2013–2015 hal.
40. Mahawati E, Yuniwati I, Ferinia R, Rahayu PP, Fani T, Sari AP, et al. Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja [Internet]. Yayasan Kita Menulis. 2021. 188 hal. Tersedia pada: [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf)
41. Handika FS, Yuslistyari EI, Hidayatullah M. Analisis Beban Kerja Fisik Dan Mental Operator Produksi Di Pd. Mitra Sari. *J Intent J Ind dan Teknol Terpadu.* 2020;3(2):82–9.
42. Yuliyanto AD. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Jasindo Raya. 2022;01:1–23.
43. Asih Y. G, Widhiastuti H DR. Stres Kerja [Internet]. Vol. 11, Sustainability (Switzerland). 2019. 1–17 hal. Tersedia pada:

http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

44. Prof. Dr. Sugiyono. Teknik dan Metode Penelitian. Pap Knowl Towar a Media Hist Doc. 2018;7(1):1–33.
45. Ardiansyah Ers. Hubungan Tingkat Stres Dengan Pola Konsumsi Makanan Manis Dan Kualitas Tidur Pada Remaja Di Sma Mandalahayu Bekasi. Stikes Mitra Kel. 2023;13(1):104–16.
46. Hamid M, Sufi I, Konadi W, Yusrizal A. Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25 Edisi Pertama. Aceh Kopelma Darussalam. 2019;165.
47. Indonesia S. Cara Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS [Internet]. SPSS Indonesia. 2021 [dikutip 28 November 2024]. Tersedia pada: <https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-normalitas-kolmogorov-smirnov-spss.html>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

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

Assalamualaikum Wr. Wb.

Kepada yth :

Bapak/Ibu Karyawan PT. Indah Logistik Semarang.

Saya Lena Aurumia Songraya yang merupakan Mahasiswi Universitas Dian Nuswantoro Fakultas Kesehatan Program Studi Kesehatan Masyarakat Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mengharapkan ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dengan benar. Kuesioner ini merupakan salah satu Langkah dalam penyelesaian proses Tugas Akhir.

Petunjuk Pengisian :

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

No	Kinerja Karyawan	STS	TS	S	SS
1	Saya selalu menjaga kerapian dalam berpenampilan saat sedang bekerja				
2	Saya selalu mengerjakan tugas secara berurutan				
3	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah tugas yang dibebankan kepada saya				
4	Saya suka melimpahkan tugas kepada rekan kerja karena saya tidak mampu mengerjakannya				
5	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan				
6	Saya mampu mengatur waktu seefektif mungkin dalam hal penyelesaian tugas				
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan aplikasi terbaru				
8	Saya bersedia melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan				
9	Saya sudah mampu mencapai tujuan yang telah saya tetapkan sebelum saya masuk perusahaan ini				
10	Saya memiliki komitmen tinggi untuk bekerja di perusahaan ini				

No	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	STS	TS	S	SS
1	Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi				
2	Hubungan kerja saya dengan sesama rekan kerja baik				
3	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan baik				
4	Tingkat pengalaman saya dalam bekerja baik				
5	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti				
6	Tingkat kebersihan lingkungan kerja saya baik				
7	Tempat kerja saya menyediakan air bersih dengan baik				

No	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	STS	TS	S	SS
8	Tempat kerja saya menyediakan sarana kamar mandi dengan baik				
9	Adanya pelayanan kesehatan di tempat kerja saya				
10	Jaminan Kesehatan saya di perhatikan oleh Perusahaan				

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

No	Stres Kerja	TP	KK	S	SL
1	Saya merasa bahwa diri saya menjadi marah karena hal-hal sepele				
2	Saya cenderung bereaksi berlebihan terhadap suatu situasi				
3	Saya merasa sulit untuk bersantai				
4	Saya menemukan diri saya mudah merasa kesal				
5	Saya merasa telah menghabiskan banyak energi untuk merasa cemas.				

6	Saya menemukan diri saya menjadi tidak sabar ketika mengalami penundaan (misalnya: kemacetan lalu lintas, menunggu sesuatu)				
7	Saya merasa bahwa saya mudah tersinggung				
8	Saya merasa sulit untuk beristirahat				
9	Saya merasa bahwa saya sangat mudah marah.				
10	Saya merasa sulit untuk tenang setelah sesuatu membuat saya kesal.				
11	Saya sulit untuk sabar dalam menghadapi gangguan terhadap hal yang sedang saya lakukan				
12	Saya sedang merasa tegang				
13	Saya tidak dapat memaklumi hal apapun yang menghalangi saya untuk menyelesaikan hal yang sedang saya lakukan				
14	Saya menemukan diri saya mudah gelisah.				

Lampiran 2. Surat Perizinan Survey Pendahuluan



**FAKULTAS
KESEHATAN
UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO**



Nomor : 130/A.15.02/UDN-05/X/2024

Semarang, 24 Oktober 2024

Lamp : Daftar Nama

Perihal : Survey Awal Payung

Kepada Yth
Pimpinn PT. Indah Logistik Semarang
di
Tempat

Dengan hormat,

Puji syukur kehadiran Tuhan YME, semoga kita senantiasa diberikan kesehatan dan perlindungan dalam menjalankan tugas dan kewajiban.

Bersama ini kami hadapkan mahasiswa Program Studi S-1 Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan (F.Kes) Universitas Dian Nuswantoro Semarang :

Progdi : S-1 Kesehatan Masyarakat
Waktu : 1 Tahun

Mohon diijinkan untuk mengambil data guna keperluan skripsi dengan judul **Kondisi Kerja Di Pt. Indah Logistik Semarang.**

Demikian permohonan kami Terimakasih atas perkenan, perhatian dan kerjasamanya.

An. Dekan
Ka. Progdi S1 Kesehatan Masyarakat




Dr. Eti Rimawati, S.KM, M.Kes
NPP. 0686.11.2000.220

Lampiran Surat Nomor: 130/A.15.02/UDN-05/X/2024

DAFTAR MAHASISWA PENGAMBILAN DATA SURVEI AWAL

NO	NAMA	NIM
1	Iqbal Helmi Alabib	D11.2021.03188
2	Lena Aurumia Songraya	D11.2021.03350
3	Shafira Azzahra Ibrahim	D11.2021.03217

An. Dekan
Ka. ProgdI S1 Kesehatan Masyarakat



Dr. Eri Rimawati, S.KM, M.Kes
NPP.0686.11.2000.220