

**Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
dengan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT Industri Kapal
Indonesia (Persero)**

**The Effects of Work Stress and Workload On Job Satisfaction With Its
Impact On Employee Performance At PT Industri Kapal Indonesia
(Persero)**



**Sitti Rahmah Nabilah Siswadi
K032211010**



**Program Studi Magister Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar
2024**

**PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DENGAN DAMPAKNYA PADA KINERJA
KARYAWAN DI PT INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)**

**SITTI RAHMAH NABILAH SISWADI
K032211010**



**PROGRAM STUDI MAGISTER KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DENGAN DAMPAKNYA PADA KINERJA
KARYAWAN DI PT INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

**Program Studi Magister
Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Disusun dan diajukan oleh:

**SITTI RAHMAH NABILAH SISWADI
K032211010**

Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS

PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)

SITTI RAHMAH NABILAH SISWADI

K032211010

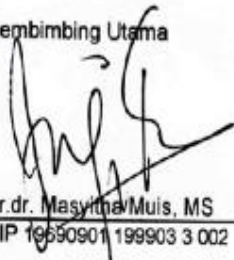
telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada tanggal bulan tahun
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

pada

Program Studi S2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Utama



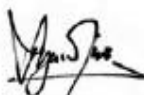
Dr. dr. Masyitha Muis, MS
NIP 19650901 199903 3 002

Pembimbing Pendamping.



Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D
NIP 19760218 200212 1 003

Ketua Program Studi S2
Keselamatan dan Kesehatan Kerja,



Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS
NIP 19671227 199212 1 001

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin,



Prof. Sakti Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc., Ph.D
NIP 19720529 200112 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sitti Rahmah Nabilah Siswadi
NIM : K032211010
Program studi : Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul :

**PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA DENGAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT INDUSTRI
KAPAL INDONESIA (PERSERO)**

adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 26 Februari 2024.
Yang menyatakan



Sitti Rahmah Nabilah Siswadi

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul "Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT Industri Kapal Indonesia (Persero)" sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program Magister Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Penyusunan tesis ini bukanlah hasil kerja penulis semata. Segala usaha dan potesi telah dilakukan dalam rangka penyempurnaan tesis ini. Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu **Dr. dr. Masyitha Muis, MS** selaku pembimbing I dan Bapak **Prof. Yahya Thamrin, SKM.,M.Kes.,MOHS.,Ph.D** selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dengan penuh ikhlas dan kesabaran, serta meluangkan waktu dan pemikirannya untuk memberikan arahan kepada penulis.

Penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada kedua orang tua, Ibunda Muli dan Ayahanda Siswadi atas kasih sayang, cinta, perhatian, pengorbanan, limpahan materi dan doa dalam setiap akhir sujudnya yang tiada hentinya dipanjatkan untuk mengiringi langkah penulis demi kesehatan dan keselamatan dalam menempuh jenjang pendidikan hingga penyelesaian tesis. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS, Bapak dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc, Ph. D serta Bapak Dr. Syamsuar Manyullei, SKM, M.Kes.M.Sc.PH selaku dosen penguji yang banyak memberikan saran, kritik dan arahan untuk menyempurnakan penulisan tesis ini.
2. Para dosen pengajar Prodi Magister Departemen K3 atas bantuannya dalam memberikan arahan, bimbingan, ilmu pengetahuan yang selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Unhas.
3. Para dosen pengajar Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan ilmu selama menempuh studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat.
4. Para staff Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah banyak membantu penulis selama pengurusan administratif.
5. Direktur PT Industri Kapal Indonesia yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian, serta para karyawan yang telah bersedia dengan ikhlas membantu menjadi responden dalam penelitian ini.
6. Bapak Akbar selaku manager HSE serta staff HSE di PT Industri Kapal Indonesia (Persero) yang telah membantu dan berpartisipasi selama proses penelitian ini

7. Teman dan sahabat-sahabat saya khususnya Ummu dan Aulia yang tak henti-hentinya membantu dan memberikan semangat penulis dalam proses penyelesaian tesis.

Penulis sangat menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik sangat dibutuhkan demi kesempurnaan penulisan tesis yang kelak dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dan sebagai informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Makassar, Februari 2024

Penulis

ABSTRAK

Sitti, Rahmah Nabilah Siswadi, **Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero)** (dibimbing oleh Masyitha Muis dan Yahya Thamrin)

Latar Belakang. Kinerja diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, serta banyak faktor yang berlebihan diantaranya keterdesakan waktu, kelelahan baik secara fisik maupun mental, dan double job memungkinkan sebagian karyawan akan mengalami stres yang dapat menurunkan kinerja karyawan. **Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan dampaknya pada kinerja karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero). **Metode.** Sebuah penelitian kuantitatif dengan metode cross sectional study. Jumlah responden penelitian sebanyak 104 karyawan yang dipilih secara simple random sampling. Variabel diukur dengan menggunakan kuesioner dan juga Alat Pulse Oximeter untuk mengukur beban kerja. Data dianalisis dengan teknik path analysis menggunakan software Analysis Moment of Structural (AMOS). **Hasil.** Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja ($p=0,002$), masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ($p=0,000$), beban kerja mental berpengaruh terhadap kepuasan kerja ($0,026$), beban fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja ($p=0,649$), tidak ada pengaruh langsung stress kerja dengan kinerja karyawan ($p=0,666$), masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($p=0,002$), beban kerja mental berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($p=0,014$) beban kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($p=0,000$), stress kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ($p=0,005$), masa kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ($p=0,002$), beban kerja mental berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ($p=0,035$), beban kerja fisik tidak ada pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ($p=0,593$) **Kesimpulan.** Ada pengaruh tidak langsung antara stress kerja, masa kerja, dan beban mental terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Disarankan kepada pihak perusahaan untuk memberikan batas waktu yang sesuai pada tuntutan kerja untuk menghindari stress dan beban kerja karyawan yang berlebih.

Kata Kunci : Stress Kerja, Beban Mental, Beban Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

Sitti Rahmah Nabilah Siswadi. **The Effects of Work Stress and Workload On Job Satisfaction With Its Impact On Employee Performance At PT. Industrial Kapal Indonesia (Persero)** (supervised by Masyitha Muis and Yahya Thamrin)

Background. Performance is necessary to increase one's capacity to handle competition. Several reasons, such as time constraints, physical and mental exhaustion, and taking on several duties, can lead to excessive workloads, which in turn can cause stress in some employees and lower performance. **Aim.** This study attempts to ascertain the impact of work stress and workload on job satisfaction with its impact on employee performance at PT Industri Kapal Indonesia (Persero). **Method.** Cross-sectional study design in quantitative research. 104 employees who were chosen by simple random sampling participated in the study. A questionnaire and the Pulse Oximeter Tool were used to measure the variables related to physical workload. Path analysis was used to examine the data using Analysis Moment of Structural (AMOS) software. **Result.** The results showed that there is an effect of work stress on job satisfaction ($p=0.002$), work period affects job satisfaction ($p=0.000$), mental workload affects job satisfaction ($p=0.026$), physical workload has no effect on job satisfaction ($p=0.649$), there is no direct effect of work stress on employee performance ($p=0.686$), work period affects employee performance ($p=0.002$), mental workload affects employee performance ($p=0.014$), physical workload affects employee performance ($p=0.000$), work stress has an indirect effect on employee performance through job satisfaction ($p=0.005$), work period has an indirect effect on employee performance through job satisfaction ($p=0.002$), mental workload has an indirect effect on employee performance through job satisfaction ($p=0.035$), physical workload has no indirect effect on employee performance through job satisfaction ($p=0.539$). **Conclusion.** There is an indirect effect between work stress, work period, and mental workload on employee performance through job satisfaction. It is recommended to the company to provide an appropriate time limit on work demands to avoid stress and excessive employee workload.

Keywords: Work Stress, Mental Workload, Physical Workload, Job Satisfaction, Employee Performance.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN PENGAJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Kerangka Teori.....	7
BAB II METODOLOGI PENELITIAN.....	9
2.1 Kerangka Konsep	9
2.2 Hipotesis Penelitian	9
2.3 Jenis Penelitian	10
2.4 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	10
2.5 Populasi dan Sampel.....	10
2.6 Metode Pengumpulan Data	11
2.7 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	12
2.8 Instrumen Penelitian	13
2.9 Pengolahan Data.....	14
2.10 Analisis Data	15
2.11 Etik Penelitian.....	15
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	17
3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	17
3.2 Hasil Penelitian.....	19

3.3	Pembahasan	30
BAB IV PENUTUP.....		38
4.1	Kesimpulan.....	38
4.2	Saran	38
4.3	Keterbatasan Penelitian.....	38
DAFTAR PUSTAKA		40
LAMPIRAN.....		43

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Distribusi Responden berdasarkan Kelompok Umur Karyawan PT Industri Kapal Indonesia	19
Tabel 3. 2 Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja Pada karyawan PT Industri Kapal Indonesia	19
Tabel 3. 3 Distribusi Responden berdasarkan Stress Kerja pada Karyawan PT Industri Kapal Indonesia	20
Tabel 3. 4 Distribusi Responden berdasarkan Beban Mental pada Karyawan PT Industri Kapal Indonesia	20
Tabel 3. 5 Distribusi Responden berdasarkan Beban Fisik pada Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia	21
Tabel 3. 6 Distribusi Responden berdasarkan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia	21
Tabel 3. 7 Distribusi Responden berdasarkan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia	22
Tabel 3. 8 Gambaran Masa Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia	22
Tabel 3. 9 Gambaran Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia	23
Tabel 3. 10 Gambaran Beban Mental dan Beban Fisik dengan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia	23
Tabel 3. 11 Gambaran Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia	24
Tabel 3. 12 Gambaran Masa Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia	24
Tabel 3. 13 Gambaran Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia	25
Tabel 3. 14 Gambaran Beban Mental dan Beban Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia	26
Tabel 3. 15 Hasil Uji Normalitas	27
Tabel 3. 16 Hasil Path Analysis pada Karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero)	28
Tabel 3. 17 Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)	29

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Teori	7
Gambar 2. 1 Kerangka Konsep	9
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT Industri Kapal Indonesia (Persero)	18
Gambar 3. 2 Hasil Path Analysis	27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Rekomendasi Permohonan Etik

Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 3. Dokumentasi Kegiatan Penelitian

Lampiran 4. Hasil Analisis Data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja mencakup isu-isu psikologis, dalam hal ini terkait kesehatan mental karyawan di tempat kerja. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi, produktivitas yang lebih rendah, keinginan untuk bunuh diri, dan kondisi mental yang tidak stabil yang mengganggu konsentrasi ketika mengoperasikan mesin manufaktur adalah beberapa contoh ketika stres kerja dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Stres, yang dapat dikaitkan dengan ketegangan dari banyak masalah yang dihadapi orang-orang dalam sebuah organisasi, adalah salah satu bagian utama yang menjadi perhatian utama dalam perusahaan. Oleh karena itu, stres muncul ketika orang mengalami begitu banyak tuntutan sehingga mereka tidak dapat mempertahankan rutinitas perilaku reguler mereka.

Data *International Labour Organisation* (ILO), ada lebih dari 2,78 juta pekerja meninggal setiap tahunnya dikarenakan kecelakaan kerja dan sakit akibat kerja. Sekitar lebih dari 380.000 (13,7%) meninggal karena kecelakaan kerja di tempat kerja (*International Labor Organization*, 2018). Sedangkan dari data yang diperoleh dari *United State Bureau of Labour Statistic* (2019) tercatat angka kecelakaan kerja sebanyak 5333 kasus di tahun 2019 dan mengalami kenaikan sebesar 2 persen dari tahun 2018 karena tercatat ada 5250 kasus kecelakaan kerja pada tahun 2018. Dari data yang diperoleh bisa dilihat bahwa kasus kecelakaan kerja masih mengalami kenaikan. (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2019).

Survei yang dilakukan di Eropa, Amerika Serikat dan Australia, sekitar dua pertiga hingga setengah dari pekerja yang disurvei menyatakan bahwa mereka mengalami stres terkait kerja, lebih dari 32% pekerja di Jepang melaporkan kegelisahan dan stres berlebihan di tempat kerja. Sementara 20% pekerja di Korea melaporkan tekanan dan beban kerja yang tinggi (ILO, 2016). Data *Labour Force Survey* (LSC) yang dirilis *Health Safety Executive* (HSE) menunjukkan, selama periode 2018/2019 terdapat 602.000 kasus stres terkait pekerjaan, depresi atau kecemasan, dengan tingkat prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja dan penyebab terbesarnya adalah akibat beban kerja (batas waktu kerja yang ketat, tanggung jawab terlalu berat, kurang dukungan manajerial. (HSE, 2019).

Situasi yang penuh tuntutan tersebut tentu berdampak pada mentalitas pekerja industri. Tekanan yang semakin kuat akibat dari bertambahnya tuntutan kerja dapat memicu masalah mental seperti munculnya kecemasan, kejenuhan, kelelahan yang mengakibatkan munculnya stres. Menurut Martel (2005), stres kerja menggambarkan sebuah kondisi dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan dari pekerja sehingga berdampak munculnya berbagai reaksi negatif terhadap fisik, psikologis, maupun perilaku. Menurut Ivanevich dan Matteson (dalam Bernardin & Russell, 1998), faktor pemicu stres atau stressor dapat berasal dari lingkungan fisik,

organisasi, kelompok maupun dalam diri individu. Lingkungan fisik meliputi pencahayaan, kebisingan, temperatur, getaran dan polusi udara. Pada tingkatan individu stres dipengaruhi oleh beban kerja, konflik peran, ketidakjelasan peran, perbedaan tujuan karir dan tanggung jawabnya terhadap orang-orang yang bersangkutan dengan dirinya. Hasil penelitian Dhania (2010), yang dilakukan pada *medical representative* di kota Kudus menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja.

Penyebab stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor. Robbins dan Judge (2008) mengklasifikasikan faktor pengaruh stres kerja menjadi tiga faktor, yaitu faktor lingkungan, perusahaan, dan pribadi. Menurut Dwiyanti (2001), faktor yang memicu stres kerja yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja terdiri dari kondisi fisik pekerja, manajemen organisasi, dan hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Faktor personal terdiri dari karakteristik pekerja, pengalaman masa lalu, dan kondisi sosial-ekonomi keluarga. Teori tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Agwu dan Tiemo (2012) pada pekerja konstruksi di salah satu proyek di Nigeria yang menunjukkan hasil bahwa faktor dominan penyebab stres kerja yang dialami pekerja konstruksi diakibatkan oleh ketidakpuasan gaji (mean score 3.74), diikuti beban kerja berlebih secara kuantitatif (mean score 3.70), konflik peran (mean score 3.63), otoritas tidak memadai (mean score 3.46), konflik interpersonal (mean score 3.39), dan kondisi lingkungan kerja yang buruk (mean score 3.27).

Hasil penelitian yang dilakukan Prasetyono (2015) pada pekerja kontraktor di Surabaya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara faktor beban kerja dan waktu, faktor pengembangan karir, dan faktor lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, mayoritas faktor risiko stres kerja yang diderita para pekerja konstruksi disebabkan oleh beban kerja berlebih, pengembangan karir, lingkungan kerja, konflik peran, dan konflik interpersonal.

Data WHO, angka kejadian depresi di Indonesia merupakan peringkat ke-tujuh di kawasan Asia Tenggara (6,6%) setelah Bangladesh (7,1%), India (7,1%), Maldives (7,0%), Bhutan (6,9%), Sri Lanka (6,9%) dan Thailand (6,7%) (WHO, 2017). Berdasarkan survey yang dilaksanakan *The American Institute of Stress* (AIS) dalam Saleh (2018), pada pekerja di Amerika melaporkan 40% pekerja menyatakan pekerjaan mereka sangat menegangkan, 25% melihat pekerjaan mereka sebagai pemicu stress nomor satu dalam kehidupan mereka, 29% pekerja merasa cukup atau sangat stress ditempat kerja, 26% pekerja mengatakan bahwa mereka sering *burned out* atau stress oleh pekerjaan mereka.

Di Indonesia, stres di tempat kerja merupakan masalah yang signifikan. Berdasarkan data dari Riset Kesehatan Dasar Kementerian Kesehatan (Riskesdas 2018), 9,8% orang memiliki masalah mental. Selain itu, 35% kasus stres akibat kerja berpotensi berakibat fatal, dan diproyeksikan 43% kehilangan hari kerja. Menurut Muis dkk. (2021), frustrasi berpengaruh terhadap stres kerja, yaitu sesuatu yang dialami karyawan ketika terjadi ketidakseimbangan psikologis dan fisik yang dapat memengaruhi seberapa baik orang bekerja dan bagaimana perasaan mereka, yang

dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Masa kerja berkorelasi dengan pengalaman karyawan dalam menyelesaikan konflik di tempat kerja. Dibandingkan dengan karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek, karyawan dengan masa kerja yang lebih lama sering menghadapi lebih banyak masalah terkait pekerjaan. Kebosanan di tempat kerja berkaitan dengan masa kerja, yang berkaitan dengan stres. Dibandingkan dengan pekerja yang baru bekerja, pekerja dengan masa kerja lebih dari lima tahun biasanya mengalami kejenuhan kerja yang lebih tinggi. Di tempat kerja, stres kerja dapat terjadi akibat kejenuhan ini (Munandar, 2001)

Karyawan saat ini banyak dalam posisi di bawah tekanan yang lebih besar untuk memenuhi tuntutan tempat kerja modern. Bahaya psikososial seperti ekspektasi kinerja yang tinggi, tekanan kompetitif, dan jam kerja yang panjang, semuanya mengarah pada lingkungan kerja yang lebih menegangkan. Semakin sulit untuk membedakan antara kehidupan kerja dan kehidupan di luar kerja karena kecepatan kerja didorong oleh komunikasi yang cepat dan persaingan global yang semakin tinggi. Selain itu, pekerja menghadapi perubahan dan restrukturisasi kelembagaan, kesempatan kerja yang lebih sedikit, pekerjaan yang lebih tidak menentu, ketakutan akan kehilangan pekerjaan, pemutusan hubungan kerja dan pengangguran, serta penurunan stabilitas keuangan sebagai akibat dari pergeseran hubungan kerja dan kemerosotan ekonomi saat ini (ILO, 2016).

Stress kerja bersumber dari beban kerja yang dibebankan terhadap karyawan. Menurut Kusuma & Soesatyo (2014) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga. Sehingga karyawan tidak produktif karena terlalu lelah dalam berkerja. Pengaruh beban kerja karyawan tidak akan jauh dari beban kerja, beban kerja yang berat akan membuat karyawan lelah fisik dan psikis. Perspektif psikologi dapat digunakan untuk menilai beban kerja mental, dan metode fisiologis dapat digunakan untuk menilai beban kerja fisik. Ini adalah dua pendekatan yang tersedia untuk mengukur beban kerja. Untuk mengklasifikasikan beban kerja dan membuat jadwal kerja yang didasarkan pada kemampuan atau kapasitas karyawan, pengukuran beban kerja diperlukan untuk menentukan jumlah pekerjaan yang diterima karyawan. Ketika beban kerja seseorang bertambah, begitu pula kapasitasnya untuk bekerja tanpa mengalami kelelahan atau gangguan yang ekstrim, atau sebaliknya (Purbasari & Purnomo, 2019).

Stres kerja mempunyai dampak negatif jika mengakibatkan penurunan kinerja (Luthans, 1998). Temuan dari penelitian ini juga konsisten dengan penelitian sejumlah peneliti lain, seperti Ashqaf dan Ramzan (2013), yang menunjukkan penurunan substansial dalam kinerja individu yang disebabkan oleh tingginya tingkat stres di tempat kerja terhadap kinerja. Penelitian Saranani (2015) dan Astianto (2014) menunjukkan bahwa stres dapat berdampak negatif pada kondisi psikologis dan biologis karyawan, yang pada gilirannya memiliki dampak negatif yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Stres di tempat kerja juga berdampak negatif pada kinerja karyawan. Kinerja menurun ketika seorang karyawan mengalami lebih

banyak stres terkait pekerjaan, dan sebaliknya. Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja yang berlebihan.

Kepuasan kerja karyawan tidaklah timbul dari hanya sekedar melakukan suatu pekerjaan saja, akan tetapi juga dengan beberapa indikator lainnya seperti hubungan dengan rekan kerja yang lain, hubungan dengan atasan, aturan-aturan dalam perusahaan, kondisi lingkungan kerja, upah/ gaji dan promosi jabatan. Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai sebuah cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya (Tukimin, 2014). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat memberikan rasa semangat karyawan dalam bekerja. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi mempunyai perasaan positif tentang pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka akan merasa semangat dalam bekerja, sehingga kinerjanya pun akan meningkat. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan cenderung memberikan kontribusi yang tidak maksimal untuk perusahaan sehingga kinerjanya menurun (Kaswan, 2017).

Kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator antara dampak negatif dari stres kerja terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian Amanda dkk. (2022). Stres kerja mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja dan kebahagiaan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang, dan sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian Adawiyah (2015), yang mengungkapkan bahwa faktor kunci untuk mengurangi efek negatif dari stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Destination Asia adalah kesenangan kerja. Akibatnya, pekerja yang dapat menurunkan tingkat stres di tempat kerja akan lebih mungkin untuk mengembangkan rasa kepuasan kerja, yang akan meningkatkan produktivitas pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) adalah perusahaan galangan kapal milik Pemerintahan Indonesia yang berkantor pusat di Makassar, Sulawesi Selatan. Pemerintah telah memutuskan bahwa PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) sebagai pusat industri maritim bagi Indonesia Timur terutama untuk kapal perikanan, kapal penumpang, ferry (Ro-Ro), cargo dan setiap industri proyek terkait. Berdasarkan data kecelakaan kerja di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero), kecelakaan kerja mulai dari tahun 2012 sebanyak 2 kasus, tahun 2013 sebanyak 1 kasus, tahun 2014 sebanyak 3 kasus, tahun 2015 sebanyak 7 kasus. Stress kerja akan langsung berpengaruh terhadap karyawan itu sendiri, sehingga pekerja kehilangan konsentrasi, jenuh, dan sembronon yang pada akhirnya akan mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja

Berdasarkan pekerjaan yang dilakukan karyawan bagian divisi produksi di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar adalah untuk membuat kapal-kapal. Proses membuat kapal tersebut tidak terlepas banyak faktor yang dapat menjadi stress dan beban kerja yang berlebihan diantaranya keterdesakan waktu. PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) yang terus berusaha meningkatkan produktivitas

kerja karyawannya agar kinerja yang diberikan kepada konsumen maksimal untuk menunjang keberhasilan kualitas performa yang menarik dan menguntungkan. Kinerja harus ditingkatkan untuk meningkatkan kapasitas seseorang dalam menghadapi persaingan. Sejumlah faktor, seperti keterbatasan waktu, kebutuhan untuk bekerja lebih profesional demi memuaskan pelanggan, pekerjaan yang monoton, dan merangkap dua pekerjaan, dapat menyebabkan beban kerja yang berlebihan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan stres pada beberapa karyawan dan menurunkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian terkait Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT Industri Kapal Indonesia (Persero).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan dampaknya pada kinerja karyawan di PT Industri Kapal Indonesia (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan di PT Industri Kapal Indonesia (Persero).

1.3.2 Tujuan Khusus

- a) Untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di PT Industri Kapal Indonesia (Persero).
- b) Untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di PT Industri Kapal Indonesia (Persero).
- c) Untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung Beban Kerja Mental terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di PT Industri Kapal Indonesia (Persero).
- d) Untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung Beban Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di PT Industri Kapal Indonesia (Persero).
- e) Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Industri Kapal Indonesia (Persero).

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, antara lain:

1.4.1 Manfaat Bagi Ilmiah

Penelitian ini dapat dijadikan salah satu sumber kajian ilmiah, sumbangan referensi, bahan bacaan, yang menambah wawasan pengetahuan

sesorang terkait pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT IKI (Persero).

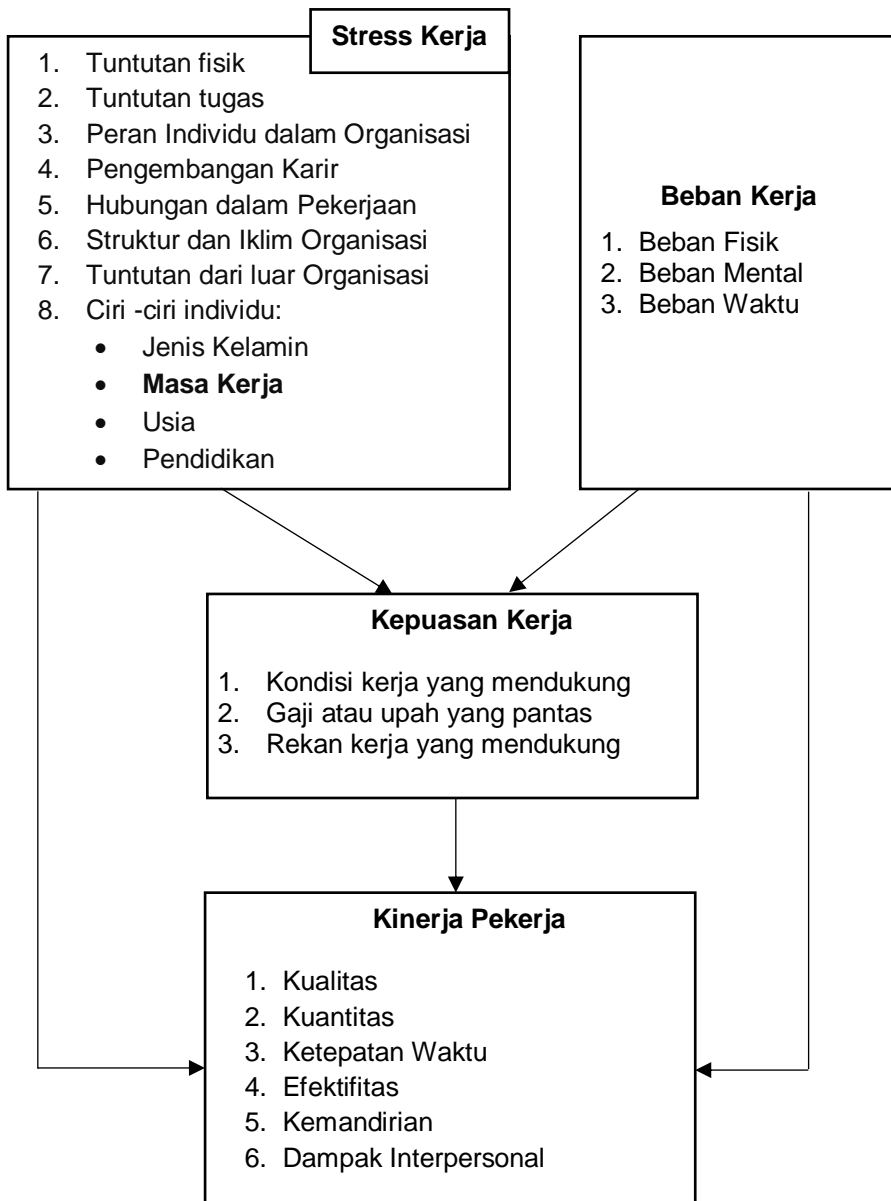
1.4.2 Manfaat Bagi Peneliti

Memiliki kesempatan untuk mengaplikasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan serta akan membantu menjadi lebih berpengetahuan, tanggap, dan berpengalaman dalam keselamatan dan kesehatan kerja-khususnya dalam meminimalkan stres kerja dan beban kerja yang berlebihan dan meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.3 Manfaat Bagi Pekerja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi dan menambah pengetahuan dan masukan kepada pihak perusahaan dan pekerja dalam memperhatikan hal-hal yang dapat memicu terjadinya stress kerja dengan beban kerja dan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan/masyarakat agar lebih waspada terhadap pengaruh stress kerja yang berdampak pada kesehatan dan kinerja pekerja

1.5 Kerangka Teori



Gambar 1. 1 Kerangka Teori

Sumber: Hurrel, dkk (dalam Irkhani, 2015) & Robbins (2015) & Tarwaka (dalam Tjibrata et al., 2017) & Bernardin dan Russel 1993 (dalam Priansa, 2017)

Elemen-elemen pekerjaan berikut ini dapat berkontribusi pada stres di tempat kerja: faktor intrinsik. Tuntutan tugas dan tuntutan fisik termasuk dalam

kategori ini. tempat individu dalam perusahaan. Perkembangan karier seseorang dapat menyebabkan stres karena faktor-faktor termasuk ketidakamanan pekerjaan dan promosi yang berlebihan atau tidak memadai. Hubungan di tempat kerja: Rendahnya kepercayaan dan ketidaktertarikan untuk menyelesaikan masalah di dalam perusahaan merupakan tanda-tanda hubungan kerja yang tidak sehat. iklim dan struktur organisasi. tuntutan yang dibuat oleh pihak eksternal atau oleh kualitas individu dan tempat kerja (Hurrell, dalam Irvkhami 2015). Stres adalah masalah signifikan yang perlu dikelola untuk memenuhi tujuan organisasi karena dapat berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Stres dikhawatirkan berpotensi mengganggu kinerja pekerja dan, akibatnya, kepuasan kerja. Oleh karena itu, prasyarat bagi kesediaan karyawan untuk bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kepuasan (Robbins, 2016)

Kinerja dipengaruhi oleh beban kerja, yang mencakup beban kerja fisik dan mental. Dengan menetapkan beban kerja yang tepat, perusahaan dapat menentukan jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan mereka dan dampaknya terhadap jalannya bisnis secara keseluruhan. Beban yang berlebihan akibat terlalu banyak bekerja dapat mengakibatkan reaksi emosional termasuk sakit kepala, masalah perut, dan kemarahan, serta kelelahan fisik dan mental. Sebaliknya, kebosanan dan kebosanan dapat terjadi karena melakukan terlalu sedikit pekerjaan. Terlalu sedikit tugas atau pekerjaan dapat menyebabkan kebosanan dalam rutinitas kerja biasa, yang dapat menyebabkan orang tidak memberikan perhatian yang cukup pada pekerjaan mereka dan bahkan menempatkan mereka dalam bahaya (Tjibrata et al., 2017).

Untuk mencapai hasil yang optimal dalam bekerja, kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Ketika orang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan berusaha melakukannya dengan baik. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, yaitu menerima gaji yang sesuai, mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, dan menjaga hubungan yang baik dengan atasan, maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Kinerja karyawan sangat penting bagi setiap perusahaan karena merupakan hasil dari upaya setiap pekerja untuk menghasilkan hasil terbaik. Kinerja yang tinggi akan mempermudah pencapaian tujuan bisnis. Kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian, dan pengaruh interpersonal adalah aspek-aspek dari kinerja karyawan. (Priansa, 2017).