



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 9332-9345

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka

Rezky Handayani^{1✉}, Niar Astaginy², Andry Stepahnie Titing³

Program Studi Manajemen, Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email: rezkyhandayani001@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumennya. seluruh karyawan PT.Satria Jaya Sentosa di kabupaten kolaka yang berjumlah 123 orang karyawan dengan menggunakan menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 123 orang. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji measurement model (outer model) dan pengujian model struktural (inner model) dengan Smart PLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar -0.098 dan nilai T-Statistic sebesar 1.954 > 1.64 dengan P-Value 0.026 dan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.568 dan nilai T-Statistic sebesar 8.768 > 1.64 dengan P-Value 0.000 dan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan, partial least square (PLS).*

Abstract

The purpose of this study was to determine the Effect of Workload and Work Safety on Employee Performance at PT. Satria Jaya Sentosa Kolaka Regency. This study is a survey study using a questionnaire as its instrument. all employees of PT. Satria Jaya Sentosa in Kolaka Regency totaling 123 employees using the census method, namely taking the entire population as a research sample. So that the sample in this study amounted to 123 people. Testing of the research instrument used validity and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used was the measurement model test (outer model) and the structural model test (inner model) with Smart PLS 3.0. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between the Workload variable on Employee Performance. This is indicated by the Original Sample Estimate value of -0.098 and the T-Statistic value of 1.954 > 1.64 with a P-Value of 0.026 and has a negative and significant effect on Employee Performance. This shows that there is a positive and significant influence between the Work Safety variable on Employee Performance. This is indicated by the Original Sample Estimate value of 0.568 and the T-Statistic value of 8.768 > 1.64 with a P-Value of 0.000 and has a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Workload, Work Safety, Employee Performance, partial least square (PLS).*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (mangkunegara 2019). Sehubungan dengan hal tersebut maka perusahaan dituntut untuk menjaga sumber daya manusia dalam perusahaan agar karyawan dapat mengoptimalkan kinerja, hal ini sangat dibutuhkan terutama dalam perusahaan pertambangan.

Kinerja didefinisikan sebagai segala suatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju (Sihaloho, 2020).

Selain itu Kinerja Karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Sadat et. al.,2020). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan

tertentu (Widodo, 2022).

Kinerja yang optimal sangat diperulakan dalam mmenyelesaikan perkerjaan dalam perusahaan terlebih pada perusahaan yang memiliki Beban Kerja yang berat.

Beban Kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik maka masing-masing mempunyai tingkat perbedaan yang berbeda beda. Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka aktu tertentu (Zulher 2020). Dalam penyelesaian pekerjaan dengan Beban Kerja yang tinggi dan beresiko terlebih lagi dalam perusahaan pertambangan maka perusahaan perlu memperhatikan kesehatan dan Keselamatan Kerja karyawan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja karyawan (K3) sangat penting untuk diperhatikan karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja kayawan. Jika kesehatan dan Keselamatan Kerja karyawan diperhatikan maka karyaan dapat melakukan pekerjaan dengan efektif karena merasa aman dan terjaga. Menurut UU pokok kesehatan RI No. 9 Tahun 1960 Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) upaya kita untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dana man, sehingga dapat mengirangi probabilitas kecelakaan kerja/penyakit akibat kelalaian yang mengakibatkan demotivasi dan defesiensi produktivitas kerja.

Berbagai penelitian terdahulu terkait pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Taroreh (2019) menyatakan bahwa hasil penelitian secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut penelitian Putriawati (2020) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian ini dilakukan oleh Imron (2020) menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal pada PT.Satria Jaya Sentosa (SJS) ditemukan fenomena yang menunjukkan adanya penurunan Kinerja Karyawan disetiap tahunnya, hal ini disebabkan oleh adanya Beban Kerja berlebih dan terus meningkat karena adanya peningkatan jumlah proyek perusahaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini tentunya membuat Beban Kerja karyawan lebih meningkat untuk memaksimalkan waktu kerja yang telah ditentukan.

Karena adanya penurunan Kinerja Karyawan sehingga mengakibatkan perusahaan

memberikan penilaian yang kurang baik terhadap karyawan. Penurunan Kinerja Karyawan juga disebabkan oleh minimnya pengetahuan karyawan akan pentingnya kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dimana masih terdapat beberapa karyawan yang sering melakukan pelanggaran dan tidak memperhatikan K3 ditempat kerja. Hal ini juga disebabkan kurangnya sosialisasi perusahaan kepada karyawan tentang pentingnya menggunakan alat pelindung diri (APD).

Tabel 1

Data Hasil Penelitian Kinerja Karyawan PT.Satria Jaya Sentosa

Penilaian Pekerja	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
	Jumlah orang	Presentase (%)	Jumlah Orang	Presentase (%)	Jumlah Orang	Presentase (%)
Baik Sekali	40	43.96	45	42.45	45	36.59
Baik	22	24.18	26	24.53	42	34.15
Cukup	15	16.48	23	21.70	19	15.45
Kurang	14	15.38	12	11.32	17	13.82
Jumlah	91	100.00	106	100.00	123	100.00

(Sumber PT. satria jaya sentosa, 2022)

Berdasarkan Tabel 1 terkait Kinerja Karyawan pada PT.Satria Jaya Sentosa ditemukan Kinerja Karyawan yang mengalami penurunan, hal ini disebabkan oleh adanya Beban Kerja yang diberikan kepada karyawan cukup tinggi serta minimnya pengetahuan karyawan akan pentingnya keutamaan K3 sehingga hal ini dapat memicu Kinerja Karyawan mengalami penurunan yang cukup drastis.

Tabel 2

Data Kecelakaan Kerja Tahun 2023

No	Bulan/Tanggal	Jumlah Kecelakaan kerja	Penyebab
1	Januari a.19 januari 2020	1 x	Terjadi benturan sing sesama excavator
2	Mei 20 Mei 2021 28 Mei 2021	2x	a. Penggunaan derek yang tidak benar b. Dump truck bertabrakan dari berlawanan arah
3	Desember 12 Desember 2022	1x	Pekerja excavator melakukan pekerjaan

			tanpa perintah dari pengawas yang mengakibatkan terjadinya kebocoran pada pipa silinder
4	Mei 24 Mei 2023	3x	a. Terjadi kecelakaan yang mengakibatkan salah satu karyawan tersiram aspal panas. b. Terdapat operator bekerja dengan jarak yang berdekatan dan tidak memakai alat APBD lengkap sehingga mengalami kecelakaan c. Akibat tidak menggunakan helm sepi karyawan mengalami kebocoran pada bagian kepala akibat terlemparnya batu dari mesin penghancur batu.

(Sumber: PT Satria Jaya Sentosa 2023)

Berdasarkan Tabel 2 jumlah kecelakaan kerja pada perusahaan PT. Satria Jaya Sentosa terus meningkat hal ini disebabkan oleh beberapa hal yaitu kelalaian karyawan dalam bekerja dan kurangnya kesadaran karyawan untuk memakai alat pelindungan diri (APD) hal ini dipengaruhi oleh kurangnya pemahaman akan keutamaan alat pelindungan diri (APD) dalam menanggulangi K3. Menurut Yana (2019) Secara umum K3 atau OHS dapat didefinisikan sebagai suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja dan pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di dalam lingkungan kerja.

Selain fenomena diatas juga terdapat hasil penelitian terdahulu (research gap). Penelitian yang dilakukan oleh Rolos et al (2018) Beban Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan menurut Adityawarman et al (2018)

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan menurut Qurbani (2018) bahwa kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Irawan (2020) bahwa kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dengan fenomena yang terjadi di lapangan dan adanya penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam dengan mengangkat judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Wonua *et al.* (2021) pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mempunyai keyakinan bahwa fokus penelitian merujuk kepada kuantitas (berapa banyak) dengan menggunakan landasan filsafat positivisme. Dalam penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka.

Adapun lokasi penelitian adalah pada karyawan di PT. Satria Jaya Sentosa, Kabupaten Kolaka – Sulawesi Tenggara Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2024 sampai dengan Okt 2024. Jenis data penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring. Data kuantitatif menunjukkan kuantitas, bentuk segala absolute sehingga dapat ditentukan besarnya (Hardani *et al.* 2020). Adapun sumber data yaitu Primer dan Sekunder. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu oleh peneliti untuk dipeleajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Wonua *et.al* 2021). Jumlah karyawan pada PT.Satria Jaya Sentosa kabupaten kolaka berjumlah 123 orang.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Wonua *et al.*, 2020). Sampel digunakan jika populasi terlalu besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 123 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Convergent Validity

Convergent validity dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai loading factor. Nilai loading factor $> 0,7$ dikatakan valid. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima (Ghozali dan Latan, (2015). Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 3.0 hasil loading factor dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3
Nilai *Outer Loading*

Item	Beban Kerja	Keselamatan Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.836		
X1.2	0.841		
X1.3	0.879		
X2.1		0.885	
X2.2		0.765	
X2.3		0.942	
X2.4		0.870	
X2.5		0.926	
Y1			0.786
Y2			0.888
Y3			0.893
Y4			0.944

(Sumber: Data Diolah Menggunakan PLS 3, 2024)

Berdasarkan Tabel 3 yang ditunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor $> 0,7$ dan ini dinyatakan valid.

Tabel 4
Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

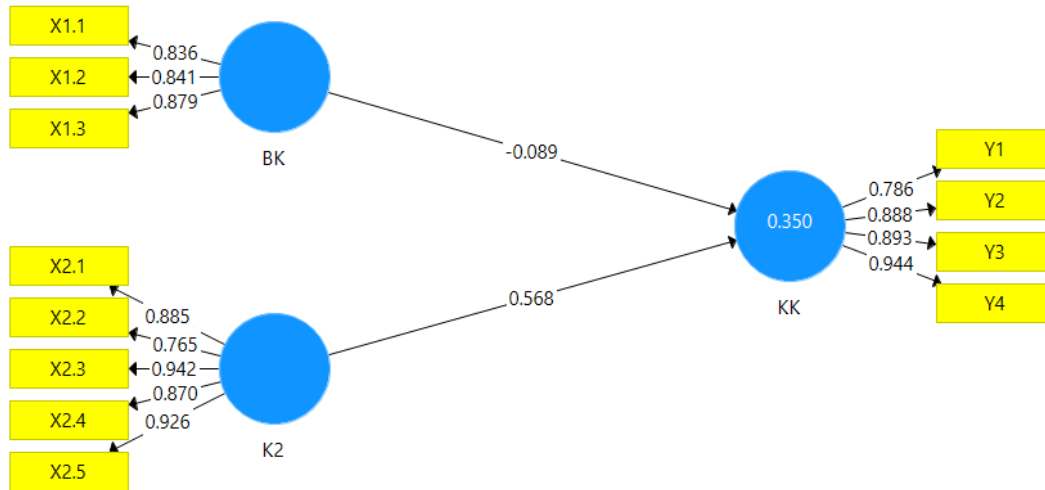
Konstruk	<i>Composite Reability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Organisasi Pembelajaran	0.936	0.913
Perilaku Kerja Inovatif	0.865	0.792
Kapabilitas Inovasi	0.951	0.923

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2024)

Dari nilai output pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa konstruk memiliki nilai reliabel yang baik, dimana suatu konstruk dinyatakan baik apabila memiliki *nilai Composite Reliability* konstruk dengan nilai $> 0,7$ dan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,5$.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model ini dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis adalah nilai path coefficient.



Gambar 1 Output PLS Algorithm

Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi

Analisis ini untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ghazali (2012) membagi level kriteria nilai R-Square menjadi level kuat, moderat dan lemah. Nilai R-Square 0,70 mengidentifikasi model pada level kuat, 0,50 mengidentifikasi model beradapada level moderate dan 0,25 mengidentifikasi model berada pada level lemah. nilai dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Nilai R-Square

Konstruk	R-Square
Kinerja Karyawan	0.350

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2024)

Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan nilai R-Square konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0.350 atau 35,0%. Oleh variabel Beban Kerja sebesar -0,089 dan Keselamatan Kerja sebesar 0,568, sedangkan untuk sisanya sebesar 65 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variabel Beban Kerja dan Keselamatan Kerja memiliki kategori Sedang. Dapat diartikan bahwa karyawan merasa target yang harus dicapai karyawan dalam pekerjaan terlalu tinggi dan kurun waktu yang ditentukan sangat cepat dan karyawan merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu berlebihan dan diluar kemampuan karyawan. Untuk merasa standar beban pekerjaan

karyawan belum sesuai yang dikerjakan oleh kemampuan karyawan. Sehingga dalam hal ini Beban Kerja yang tinggi dapat memberikan dampak pada menurunnya Kinerja Karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka. Namun dari segi Keselamatan Kerja, PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka menyediakan alat-alat perlindungan kerja yang lengkap untuk melindungi karyawan saat bekerja, dan PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka memiliki ruang kerja yang aman seperti jalur evakuasi untuk memastikan keamanan karyawan saat bekerja di dalam ruangan. PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka memiliki ruang kerja dengan penerangan yang memadai seperti pencahayaan lampu yang cukup terang untuk memastikan jangkauan visual karyawan saat bekerja di dalam ruangan. Dalam hal ini bahwa Keselamatan Kerja karyawan cukup memuaskan di PT. Satria Jaya Sentosa. sehingga dalam hal ini Keselamatan Kerja mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kolaka.

Tabel 6

Nilai *Path Coefficients*

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P Value
BK->K	-0.089	-0.098	0.046	1.954	0.026
K2->K	0.568	0.568	0.065	8.768	0.000

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2024)

Berdasarkan Tabel 6 Nilai Path Coefficient dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antara konstruk dalam setiap hipotesis. Path Coefficient dilakukan pengujian menggunakan PLS Boothstrapping dengan melihat T-Statistic variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:197) ketentuan rule of thumb yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah T-Statistic > 1,64 dengan taraf signifikansi P-Value atau nilai probabilitas < 0,05 (5%) dan bernilai positif.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar -0.089 yang artinya memiliki pengaruh yang negatif antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan nilai T-Statistic sebesar 1.954 > 1.64 dengan P-Value 0.026 artinya Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Diterimanya hipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai Beban Kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.5 mengenai deskripsi responden yang memiliki rata-rata jawaban sebesar 4.0 dan berada pada kategori tinggi.

Sehubungan dengan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yang menjelaskan pada penelitian Santoso & Rijanti (2022) Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, dalam penelitian Lestari et al. (2020) mengatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja yang ada di PT. Satria Jaya Sentosa Kolaka kurang bagus dikarenakan karyawan merassakan Beban Kerja yang berlebihan, sesuai dengan tanggapan responden pada Tabel 4.5 deskripsi variabel Beban Kerja dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Beban Kerja, beranggapan bahwa di PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka yaitu karyawan merasa target yang harus dicapai karyawan dalam pekerjaan terlalu tinggi dan kurun waktu yang ditentukan sangat cepat dan karyawan merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu berlebihan dan diluar kemampuan karyawan. Untuk merasa standar beban pekerjaan karyawan belum sesuai yang kerjakan oleh kemampuan karyawan. Sehingga dalam hal ini Beban Kerja yang tinggi dapat memberikan dampak pada menurunnya Kinerja Karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka. Hal inilah yang membuat Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karywan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.568 yang artinya memiliki pengaruh yang positif antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan nilai T-Statistic sebesar $8.768 > 1.64$ dengan P-Value 0.000 artinya Keselamatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diterimanya hipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai Keselamatan Kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.6 mengenai deskripsi responden yang memiliki rata-rata jawaban sebesar 4.0 dan berada pada kategori tinggi.

Sehubungan dengan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Keselamatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yang menjelaskan menurut Setiawan (2018)

mengatakan bahwa variabel Keselamatan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan secara persial terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Hidayati (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Keselamatan Kerja ini merupakan variabel yang mendukung Kinerja Karyawan di dalam penelitian ini dikarenakan Keselamatan Kerja yang diberikan oleh responden lebih mewakili terjadinya peningkatan dalam Kinerja Karyawan tersebut. Dalam hal ini perusahaan harus memberikan pengawasan yang baik pada karyawannya demi menciptakan lingkungan yang produktif. Dengan adanya pengawasan yang baik maka karyawan dapat menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, sehingga karyawan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh Perusahaan.

Hal ini menunjukan bahwa Keselamatan Kerja PT. Satria Jaya Sentosa di Kabupaten Kolaka dapat dikatakan cukup baik karena mampu meningkatkan Kinerja Karyawan, Hal ini menunjukkan sebagian besar responden merasa bahwa PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka menyediakan alat-alat perlindungan kerja yang lengkap untuk melindungi karyawan saat bekerja, dan PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka memiliki ruang kerja yang aman seperti jalur evakuasi untuk memastikan keamanan karyawan saat bekerja di dalam ruangan. PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka memiliki ruang kerja dengan penerangan yang memadai seperti pencahayaan lampu yang cukup terang untuk memastikan jangkauan visual karyawan saat bekerja di dalam ruangan. Dalam hal ini bahwa Keselamatan Kerja karyawan cukup memuaskan di PT. Satria Jaya Sentosa. sehingga dalam hal ini Keselamatan Kerja mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kolaka.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan latar belakang, fenomena, hasil, dan lain-lain pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar -0.089 dan nilai T-Statistic sebesar 1.954 > 1.64 dengan P-Value 0.026. Sesuai dengan tanggapan responden pada deskripsi Beban Kerja dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Beban Kerja, beranggapan bahwa di PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka yaitu karyawan merasa target yang harus dicapai karyawan dalam pekerjaan terlalu tinggi dan kurun waktu yang ditentukan sangat cepat dan karyawan merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu berlebihan dan diluar kemampuan karyawan. Untuk merasa standar beban pekerjaan karyawan belum sesuai yang kerjakan oleh kemampuan karyawan. Sehingga dalam hal ini Beban Kerja yang

tinggi dapat memberikan dampak pada menurunnya Kinerja Karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka. Hal inilah yang membuat Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.568 dan nilai T-Statistic sebesar $8.768 > 1.64$ dengan P- Value 0.000. Sesuai dengan tanggapan responden pada variabel Keselamatan Kerja bahwa Keselamatan Kerja di PT. Satria Jaya Sentosa di Kabupaten Kolaka dapat dikatakan cukup baik karena mampu meningkatkan Kinerja Karyawan, Hal ini menunjukkan sebagian besar responden merasa bahwa PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka menyediakan alat-alat perlindungan kerja yang lengkap untuk melindungi karyawan saat bekerja, dan PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka memiliki ruang kerja yang aman seperti jalur evakuasi untuk memastikan keamanan karyawan saat bekerja di dalam ruangan. PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka memiliki ruang kerja dengan penerangan yang memadai seperti pencahayaan lampu yang cukup terang untuk memastikan jangkauan visual karyawan saat bekerja di dalam ruangan. Dalam hal ini bahwa Keselamatan Kerja karyawan cukup memuaskan di PT. Satria Jaya Sentosa. sehingga dalam hal ini Keselamatan Kerja mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kolaka. Untuk penelitian selanjutnya, penulis menyarankan agar menambah referensi dan jumlah variabel dalam penelitian, sehingga variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh dapat dianalisis pengaruhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzka, S. A. A., & Perdhana, M. S. (2017). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 922-928.
- Adikaram, D.S.R. (2016). Impact Of Work Life Balance on Employee Job Satisfaction In Private Sector Commercial Banks Of Sri Lanka. *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology*. Sri Langka. ISSN: 2313-3759 Vol. 3 No. 11.
- Agustyna, A., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(1), 28-38.
- Anggriawan, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Automobile Sector In India*. 2(9), pp: 1474-1482.
- Astuti, Diah Puji. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran*. 7(1), hal: 214-215.

- Abdirahman, H.H.H., Najeemdeen, I.S., Abidemi, B.T., & Ahmad, R. (2020) The relationship between job satisfaction work life balance and Organizational commitment on employee Performance, *Advances in business Research international*
- Boinnet. 2017. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016), Vol. No 1 2017.
- Bahrin, K., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh worklife balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber). (JEMS) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(2), 260-271.
- Bangun, Wilson. 2012. *Human Resource Management*. Erlangga. Jakarta.
- Barakat, Simone R, Giuliana Isabella, João Maurício Gama Boaventura, José and Afonso Mazzon. 2016. The influence of corporate social responsibility on employee satisfaction. *Emerald Group Publishing Limited Management Decision*, Vol 54, No 9, page 2325-2339.
- Delecta. 2011. Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta) *Journal Telecommunication and Informatic Business Managemen* ISSN : 1693-4474
- Dea, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*. Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189
- Fandiyanto, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Keselamatan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Passific Ami Anton Klatakan Kabupaten Situbondo. *Growth*, 19(1), 33-48.
- Ganapathi, I Made Devan, Alini Gilang. 2016. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero. *E-Jurnal Ecodemica*, Vol. IV No. 1 April 2016. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung
- George, Jennifer M and Gereth R Jones, *Undertanding and Managing Organizational Behavior*, Pearson, 2012
- Herlambang Ciptaning Hascaya (2019). Pengaruh worklifeBalance, lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Kutabex Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 5814-5845
- Irwandi. 2017. Pengaruh Worklife balance dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Altimtara Syariah Cabang Jl Yani Samarinda *Journal of Business Management Education (jbme)* 7 (2), 1-7
- Ismawati, Ida. 2016. "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus Pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso)". *E-Junal Riset Manajemen*, Vol. 1, No.2, Hal: 1-15

- Khaled.2019. Impact of Worklife Balance,Happiness at Work, On Employee Performance. Journal Business Administration Department, Vol.12, NO.2.ISSN 1913-9012
- Lubis Arif Fauzi. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Data Manajemen pada PT.Telkom Akses Medan.Vol.5 NO.3 2021.
- Muafi. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan,Vol 9, NO.3:505-515 ISSN 2089-9996
- Mangkunegara .2017:67. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,Bandung
- Mardiana. 2005. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi,dan Reward terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT.Taspen (Persero)Surakarta).Jurnal Administrasi Vol.16 NO 1.ISSN 1770-2220
- Musriha. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi,Lingkungan Kerja,dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perum Perhutani Devisi Regional Jawa Tengah).ISBN:978-979-3649-72-6
- Maulana. 2017. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumbe Daya Manusia .409-414
- Prasetyo. 2015. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungann Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang)". Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 3, No. 1,
- Rifadha, M.U.F & Sangarandeniya, Y (2015) Thw impact of worklife balance on job satifaction of manegerial level employess of people (head office).Sri lanka
- Rahmadani, A.S.M., Wonua, A.R.,& Hendrik. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka). Universitas Sembilanbelas November Kolaka.
- Suwondo, Diah Indriani, Eddy Madiono Sutanto. 2015. Hubungan Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. E-jurnal Manajemen dan Kewirausahaan VOL. 17, NO. 2, SEPTEMBER 2015, Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra
- Wonua, A. R., Astaginy, N., & Ismanto. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa. Kendari. Penerbit Literacy Institute.