

## PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SRIJASA BRIKA PERKASA

**M. Rifky Herlambang, Agustina Marzuki, Herman Efrizal**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti

Email corresponding author: *rifkyherlambang99@gmail.com*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Srijasa Brika Perkasa, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 28 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 13,825 dan tingkat signifikansi 0,000. Secara parsial, variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,314 dan signifikansi 0,003. Variabel stres kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung sebesar 4,921 dan signifikansi 0,000, sedangkan variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2,766 dan signifikansi 0,011. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu  $Y = 0,245 + 0,347X_1 + 0,416X_2 + 0,261X_3$ . Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,796 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dengan kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,588 menunjukkan bahwa sebesar 58,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Stres Kerja, Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan.

### Abstract

This study aims to analyze the effect of workload, job stress, and occupational safety on employee performance at PT. Srijasa Brika Perkasa, both simultaneously and partially. This research employed a quantitative approach with a sample of 28 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that workload, job stress, and occupational safety simultaneously had a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 13.825 and a significance level of 0.000. Partially, workload had a significant effect on employee performance with a t-value of 3.314 and a significance value of 0.003. Job stress also had a significant effect with a t-value of 4.921 and a significance value of 0.000, while occupational safety had a significant effect with a t-value of 2.766 and a significance value of 0.011. The multiple linear regression equation obtained was  $Y = 0.245 + 0.347X_1 + 0.416X_2 + 0.261X_3$ . The correlation coefficient (R) of 0.796 indicated a strong relationship between the independent variables and employee performance. The Adjusted R Square value of 0.588 indicated that 58.8% of employee performance variation could be explained by workload, job stress, and occupational safety.

**Keywords:** Workload, Job Stress, Occupational Safety, Employee Performance.

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara efektif dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian target organisasi. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena menggambarkan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan kerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja antara lain beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja. Pengelolaan faktor-faktor tersebut secara tepat dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Beban kerja berkaitan dengan jumlah tugas, tanggung jawab, serta tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2015), beban kerja merupakan perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga berpotensi menurunkan produktivitas kerja.

Selain beban kerja, stres kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan waktu, target yang sulit dicapai, maupun lingkungan kerja yang kurang mendukung. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dianggap penting namun memiliki tingkat ketidakpastian tertentu. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor lain yang memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan adalah keselamatan kerja. Keselamatan kerja merupakan upaya perlindungan tenaga kerja dari risiko kecelakaan maupun bahaya yang muncul selama proses pekerjaan berlangsung. Menurut Suma'mur (2014), keselamatan kerja berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja dari berbagai risiko yang berasal dari alat, bahan, maupun lingkungan kerja. Penerapan sistem keselamatan kerja yang baik melalui penggunaan alat pelindung diri (APD), penerapan standar operasional prosedur (SOP), serta pengawasan kerja dapat memberikan rasa aman dan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

PT. Srijasa Brika Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa teknik industri yang meliputi engineering, fabrication, erection, maintenance, inspection, commissioning, hingga penyediaan tenaga kerja industri. Karakteristik pekerjaan perusahaan yang berkaitan dengan proyek teknik, pabrik, kilang minyak, dan pembangkit listrik menyebabkan aktivitas kerja memiliki tingkat kompleksitas dan risiko yang tinggi. Kondisi tersebut membuat karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang besar, mulai dari pengawasan

proyek, koordinasi dengan berbagai pihak, penyelesaian pekerjaan sesuai target waktu, hingga memastikan penerapan standar keselamatan kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa memiliki potensi menghadapi beban kerja yang tinggi dan tekanan pekerjaan yang dapat memicu stres kerja. Meskipun perusahaan telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) melalui SOP keselamatan, penggunaan APD, serta pengawasan prosedur kerja, efektivitas penerapan keselamatan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan masih perlu dikaji lebih lanjut. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun penelitian lain menemukan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu diteliti lebih lanjut, terutama pada perusahaan dengan karakteristik pekerjaan berisiko tinggi seperti PT. Srijasa Brika Perkasa.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan informasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja, pengendalian stres kerja, dan penerapan keselamatan kerja yang efektif.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (3) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan (4) keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena menggambarkan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Bernardin dan Russell (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil kerja yang dihasilkan seseorang dalam periode tertentu berdasarkan fungsi pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kemampuan, motivasi, kondisi lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, serta keselamatan kerja. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

## **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan jumlah tugas dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tetapi juga mencakup tingkat kesulitan pekerjaan, tekanan waktu, dan tuntutan mental yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

Tarwaka (2015) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan, baik berupa beban fisik maupun beban mental. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kinerja.

Dalam penelitian ini, beban kerja diukur berdasarkan tiga dimensi, yaitu beban kerja fisik, beban kerja mental, dan beban waktu. Ketiga dimensi tersebut menggambarkan tingkat tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja.

## **Stres Kerja**

Stres kerja merupakan kondisi ketika individu menghadapi tekanan atau tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan adaptasinya. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis ketika seseorang menghadapi tuntutan pekerjaan yang dianggap penting namun memiliki tingkat ketidakpastian tertentu.

Stres kerja dapat muncul akibat beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, konflik peran, kurangnya dukungan organisasi, serta ketidakjelasan tanggung jawab pekerjaan. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, kelelahan emosional, dan berkurangnya produktivitas karyawan.

Dalam penelitian ini, stres kerja diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu.

## **Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja merupakan upaya perusahaan dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja agar terhindar dari risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Suma'mur (2014) menjelaskan bahwa keselamatan kerja merupakan usaha menciptakan kondisi kerja yang aman sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan tanpa mengalami gangguan akibat bahaya kerja.

Penerapan keselamatan kerja yang baik dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehingga mendukung peningkatan produktivitas. Program keselamatan kerja dapat dilakukan melalui penyediaan alat pelindung diri (APD), pelatihan keselamatan kerja, inspeksi kerja, serta penerapan standar operasional prosedur (SOP).

Dalam penelitian ini, keselamatan kerja diukur melalui dimensi kondisi lingkungan kerja, penggunaan peralatan kerja, perilaku dan kepatuhan pekerja, serta sistem manajemen keselamatan kerja.

## **Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja, stres kerja, keselamatan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian Sianipar dan Zaini (2015) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Rahmania et al. (2022) juga menemukan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

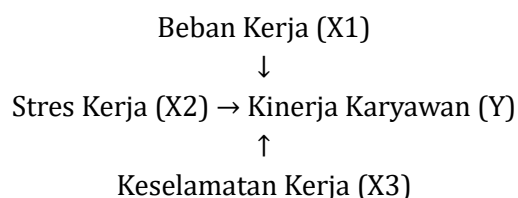
Selain itu, penelitian Rafini dan Rahmayanti (2025) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Triatmajaya et al. (2022) juga menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, masih terdapat perbedaan hasil penelitian terutama mengenai pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menggabungkan variabel beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja dalam satu model penelitian untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## **Kerangka Pemikiran**

Beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja merupakan faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan beban kerja berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan kinerja. Stres kerja yang terkendali dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan, namun stres yang tinggi dapat menghambat produktivitas. Sementara itu, penerapan keselamatan kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman sehingga meningkatkan kenyamanan dan fokus karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu, hubungan antarvariabel penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:



## **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa.

H2: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa.

H3: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa.

H4: Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan secara empiris melalui analisis statistik. Penelitian ini bersifat eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang yang beralamat di Gedung Dapensri Lantai 2, Jalan Mayor Zen, Sei Selayur, Kecamatan Kalidoni, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Pelaksanaan penelitian dilakukan selama lima bulan, yaitu mulai Maret 2026 sampai dengan Juli 2026, yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, penyusunan laporan, dan penyelesaian penelitian.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa yang berjumlah 28 orang. Populasi tersebut dipilih karena seluruh karyawan memiliki keterkaitan dengan aktivitas pekerjaan yang berhubungan dengan beban kerja, stres kerja, keselamatan kerja, serta pencapaian kinerja.

Karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Dengan demikian, seluruh anggota populasi sebanyak 28 orang dijadikan sebagai responden penelitian.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa. Data tersebut berupa skor jawaban responden mengenai variabel beban kerja, stres kerja, keselamatan kerja, dan kinerja karyawan menggunakan skala Likert.

Data sekunder diperoleh melalui berbagai sumber pendukung seperti buku referensi, jurnal ilmiah, serta dokumen perusahaan yang berkaitan dengan objek penelitian. Data sekunder digunakan untuk memperkuat landasan teori dan mendukung pembahasan hasil penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu:

#### **1. Kuesioner**

Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju, skor 4 untuk Setuju, skor 3 untuk Kurang Setuju, skor 2 untuk Tidak Setuju, dan skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju.

#### **2. Observasi**

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kondisi lingkungan kerja, aktivitas karyawan, serta penerapan keselamatan kerja di perusahaan.

### **3. Wawancara**

Wawancara dilakukan sebagai data pendukung untuk memperoleh informasi tambahan mengenai kondisi kerja dan permasalahan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

#### **Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen terdiri dari:

- Beban Kerja (X1)
- Stres Kerja (X2)
- Keselamatan Kerja (X3)

Sedangkan variabel dependen adalah:

- Kinerja Karyawan (Y)

Beban kerja diukur melalui indikator beban kerja fisik, beban kerja mental, dan beban waktu. Stres kerja diukur berdasarkan faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Keselamatan kerja diukur melalui aspek lingkungan kerja, peralatan dan mesin, perilaku pekerja, serta sistem manajemen K3. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

#### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian menggunakan korelasi Product Moment. Item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan  $r$  tabel.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

#### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program statistik SPSS. Tahapan analisis yang digunakan meliputi:

##### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian melalui nilai rata-rata, persentase, dan distribusi jawaban responden.

##### **2. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan analisis regresi, penelitian ini melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari:

- Uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal.

- Uji multikolinearitas untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen.
- Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui kesamaan varians residual dalam model regresi.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Beban Kerja

X<sub>2</sub> = Stres Kerja

X<sub>3</sub> = Keselamatan Kerja

e = Error

#### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui:

- **Uji F (simultan)** untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
- **Uji t (parsial)** untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan.
- **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)** untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis penelitian diterima

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Srijasa Brika Perkasa dengan jumlah responden sebanyak 28 orang karyawan. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang mengukur variabel beban kerja, stres kerja, keselamatan kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data, karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia 26–35 tahun sebanyak 12 orang (43%), diikuti kelompok usia 18–25 tahun sebanyak 11 orang (39%), dan usia lebih dari 35 tahun sebanyak 5 orang (18%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Srijasa

Brika Perkasa berada pada usia produktif yang memungkinkan individu memiliki kemampuan kerja dan pengalaman yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan jenis kelamin, responden penelitian terdiri dari 16 orang laki-laki (57%) dan 12 orang perempuan (43%). Dominasi responden laki-laki dapat dipengaruhi oleh karakteristik perusahaan yang bergerak pada bidang jasa teknik, pemeliharaan industri, dan pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas operasional teknis.

### **Hasil Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan setiap item pernyataan dalam kuesioner. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5%. Dengan jumlah responden sebanyak 28 orang, diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,374.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja, stres kerja, keselamatan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,374). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel penelitian yang digunakan.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,779, stres kerja sebesar 0,840, keselamatan kerja sebesar 0,821, dan kinerja karyawan sebesar 0,844. Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Hasil pengujian normalitas menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,065. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas dalam model regresi.

#### **Uji Multikolinearitas**

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,938 dan VIF sebesar 1,066, variabel stres kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,969 dan VIF sebesar 1,032, sedangkan variabel keselamatan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,923 dan VIF sebesar 1,083.

Seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, model regresi penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatter plot, terlihat bahwa penyebaran titik residual berada secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,245 + 0,347X_1 + 0,416X_2 + 0,261X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,245 berarti apabila variabel beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja bernilai tetap, maka kinerja karyawan berada pada nilai dasar sebesar 0,245.

Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,347 menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,347 satuan. Variabel stres kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,416 yang menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh paling besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, keselamatan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,261 yang menunjukkan bahwa peningkatan penerapan keselamatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,796. Nilai tersebut berada pada kategori hubungan kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,588. Artinya, variabel beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 58,8%, sedangkan 41,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Pengaruh Simultan Beban Kerja, Stres Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 13,825 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung tersebut lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,01 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Srijasa Brika Perkasa.

### **Pengaruh Parsial Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel beban kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,314 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,064 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Srijasa Brika Perkasa. Koefisien regresi sebesar 0,347 menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang masih sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

### **Pengaruh Parsial Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,921 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,064 dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05.

Dengan demikian, stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Srijasa Brika Perkasa. Nilai koefisien regresi sebesar 0,416 menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang masih berada dalam batas kemampuan karyawan dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan fokus, tanggung jawab, dan produktivitas kerja.

### **Pengaruh Parsial Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,766 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,064 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Srijasa Brika Perkasa. Penerapan sistem keselamatan kerja yang baik mampu menciptakan rasa aman bagi karyawan sehingga mendukung peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Srijasa Brika Perkasa. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 serta nilai koefisien determinasi sebesar 58,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam menjelaskan perubahan tingkat kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini mendukung konsep Job Demands-Resources Theory yang dikembangkan oleh Demerouti et al. (2001) dan Bakker dan Demerouti (2007). Teori tersebut menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan seperti beban kerja dan tekanan kerja dapat menghasilkan kinerja yang optimal apabila didukung oleh sumber daya pekerjaan yang memadai. Dalam konteks PT Srijasa Brika Perkasa, tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas

teknik, pemeliharaan, koordinasi proyek, serta penyelesaian pekerjaan dapat dikelola dengan baik melalui dukungan organisasi dan penerapan keselamatan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi berbagai aspek pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan beban kerja, pengendalian stres kerja, dan peningkatan penerapan keselamatan kerja secara terpadu.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan PT Srijasa Brika Perkasa masih berada dalam kondisi yang dapat dikelola dengan baik sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Tarwaka (2015) yang menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sejumlah aktivitas fisik maupun mental yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam periode tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung Job Demands-Resources Theory yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan dapat menjadi faktor pendorong kinerja apabila individu memiliki kemampuan dan sumber daya yang cukup untuk menghadapinya. Dengan demikian, perusahaan perlu memastikan distribusi pekerjaan dilakukan secara proporsional agar beban kerja tetap memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel stres kerja memiliki nilai koefisien regresi terbesar dibandingkan variabel lainnya, sehingga menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan PT Srijasa Brika Perkasa.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan masih berada pada tingkat yang dapat dikendalikan. Tekanan pekerjaan dalam batas tertentu dapat meningkatkan kewaspadaan, motivasi, dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dikenal sebagai konsep eustress, yaitu kondisi stres positif yang mampu memberikan dorongan terhadap peningkatan performa individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis akibat tuntutan pekerjaan yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif tergantung pada kemampuan individu dalam mengelolanya.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga keseimbangan tingkat stres kerja melalui komunikasi yang efektif, pembagian tugas yang jelas, serta dukungan organisasi agar tekanan kerja tetap memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.

### **Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Srijasa Brika Perkasa. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan

keselamatan kerja yang baik mampu meningkatkan rasa aman dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Temuan ini sesuai dengan teori Suma'mur (2014) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja merupakan upaya menciptakan kondisi kerja yang aman untuk melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Lingkungan kerja yang aman memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih fokus sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini juga mendukung pandangan Mathis dan Jackson (2007) bahwa keselamatan kerja merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja.

Dengan demikian, perusahaan perlu mempertahankan penerapan keselamatan kerja melalui pengawasan kepatuhan terhadap prosedur kerja, penggunaan alat pelindung diri, serta pelaksanaan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja secara berkelanjutan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Srijasa Brika Perkasa, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja sebesar 58,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Secara parsial, beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan dikelola secara efektif dapat meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan.

Stres kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang masih berada dalam batas kemampuan individu dapat memberikan dorongan positif terhadap peningkatan fokus, tanggung jawab, dan pencapaian kinerja.

Selain itu, keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan sistem keselamatan kerja yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat konsep Job Demands-Resources Theory yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya organisasi dapat meningkatkan kinerja individu. Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa pengelolaan beban kerja, pengendalian stres kerja, serta peningkatan keselamatan kerja merupakan aspek penting dalam strategi peningkatan kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan yaitu:

Pertama, bagi PT Srijasa Brika Perkasa, perusahaan disarankan untuk terus melakukan pengelolaan beban kerja secara proporsional dengan memperhatikan kemampuan karyawan, menjaga tingkat stres kerja agar tetap berada pada kondisi yang produktif, serta meningkatkan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja secara berkelanjutan.

Kedua, bagi akademisi dan praktisi manajemen sumber daya manusia, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan aspek beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja.

Ketiga, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel, memperluas objek penelitian, serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

Selain itu, penelitian berikutnya dapat menggunakan pendekatan metode yang lebih beragam, seperti mixed methods atau pendekatan kualitatif, sehingga mampu memperoleh pemahaman yang lebih mendalam serta meningkatkan tingkat generalisasi hasil penelitian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amri, U., Marzuki, A., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada Head Office PT Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif Universitas Tridinanti Palembang*, 6.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management*. McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2019). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti. (2025). *Pedoman penulisan skripsi dan laporan akhir*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2007). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Maudifta, O. A., & Elpanso, E. (2024). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agronusa Alam Perkasa. *MASTER: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Putra, D. R., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2026). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Kirana Bahari Indonesia. *PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 17(3), 2530–2548. <https://doi.org/10.24905/permana.v17i3.1341>
- Putranto, C. Z., & Wijaya, E. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian sales. *Journal of Economics, Management and Banking*.

- Rafini, E., & Rahmayanti, R. (2025). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Istiqro*, 11, 68–79. <https://doi.org/10.30739/istiqro.v11i1.3050>
- Rahmania, V., Uliansyah, O., & Hanifa, R. (2022). Pengaruh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan SPBU Coco Plaju 21.302.04. *JMEC: Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*.
- Rahmawati, A., Fauzobihi, & Irawan, P. R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT IHC Orchid Griya Nutrisi. *Jurnal Minfo Polgan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sianipar, F., & Zaini, A. (2015). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sekawan