

PENGARUH BEBAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR GUNA ENERGI SURABAYA

Vicky Maulana

vicky.maulanaa12@gmail.com

Yayah Atmajawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of workload, work safety and health, also work discipline on the employees' performance at PT. Sinar Guna Energi Surabaya. The research was quantitative with a causal-comparative approach. Moreover, the data collection technique used saturated sampling (census). The population was all employees who worked at PT. Sinar Guna Energi Surabaya. In line with that, there were 40 respondents of employees as the sample. Furthermore, the instrument was questionnaires that were distributed directly to PT. Sinar Guna Energi Surabaya employees. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 version. The result concluded that workload positively and significantly affected employees' performance at PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Likewise, work safety and health positively and significantly affected employees' performance at PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Similarly, work discipline positively and significantly affected employees' performance at PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Keywords: Workload, Work Safety and Health, Work Discipline, Employees' Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Beban Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal komparatif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya, dengan jumlah responden berjumlah 40 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarlang langsung kepada karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya.

Kata Kunci : Beban Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin kerja Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuannya suatu organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap sumber daya manusia (SDM) yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi tergantung kepada kemampuan SDM dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah berjalan dengan efisien dan efektif.

Dalam meningkatkan kinerja seluruh karyawan, perusahaan tentunya melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap peran terpenting dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia dalam perusahaan. PT. Sinar Guna Energi Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pelaksana jasa konstruksi yang berlokasi di Ruko Ngagel Jaya Indah No. 29/3C, Jl. Ngagel Jaya Utara Surabaya yang berdiri sejak tahun 2005 yang hadir dengan

memenuhi kebutuhan konsumen terkait jasa konstruksi dan juga pengadaan pada tingkat menengah maupun ke atas. PT Sinar Guna Energi Surabaya melayani pemasangan dan pengadaan perpipaan antara lain : SPAM,IPA,PLTS, dan Pemasangan GENSET, serta PT Sinar Guna Energi Surabaya melayani pengadaan dengan jasa konstruksi yang meliputi alat berat, mekanikal, elektrikal, konstruksi, ukur, survey, suku cadang, instalasi zat cair dan gas, logam, bahan bangunan,pipa,bahan kimia, dan batu bara. Dalam menjalankan pekerjaannya, PT Sinar Guna Energi Surabaya mempunyai misi yaitu salah satunya pelatihan dan rekrutmen sumber daya manusia yang tepat, guna menghasilkan tenaga kerja yang kompeten berdedikasi dan bersemangat tinggi sesuai budaya perusahaan. Oleh sebab itu, PT. Sinar Guna Energi Surabaya merancang berbagai macam strategi dalam hal untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia guna mewujudkan kinerja karyawan yang unggul dalam perusahaan.

Terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kemampuan seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan beban kerja sebagaimana ditetapkan oleh perusahaan. Salah satunya adalah faktor beban kerja. Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan. Beban kerja berlebih secara kuantitatif terutama berhubungan dengan desakan waktu. Setiap tugas diharapkan diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Berdasarkan kondisi ini, karyawan harus bekerja dengan mengejar waktu. Sampai taraf tertentu, adanya batas waktu (deadline) dapat meningkatkan motivasi. Namun bila desakan waktu melebihi kemampuan individu maka dapat menimbulkan banyak kesalahan dan menyebabkan kondisi kesehatan berkurang. Beban kerja terlalu sedikit adanya penggunaan mesin di dunia kerja akan berdampak pada pekerja dikarenakan sering terjadi efisiensi kerja. Pada pekerjaan sederhana yang banyak melakukan pengulangan gerak akan menimbulkan rasa bosan yang dapat menjadi sumber stres. Oleh sebab itu penentuan beban kerja untuk setiap karyawan perlu dikaji agar dalam menentukan beban kerja untuk setiap karyawan setepat mungkin.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Kesehatan dan keselamatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu program yang wajib ada bagi semua perusahaan dikarenakan pentingnya program ini untuk menjamin keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya di dalam perusahaan. Karena dengan adanya program Keselamatan dan Kesehatan kerja maka kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan dalam bekerja. Menurut Rivai (2015:66) menyatakan pernyataan senada bahwa kedisiplinan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang harus ditaati oleh setiap karyawan seperti yang terjadi di perusahaan. Disiplin kerja dalam dunia kerja dapat mempengaruhi kinerja para karyawan dalam kaitannya menaati segala peraturan yang telah ditetapkan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan. Hal ini tentunya dapat memberikan dampak dalam keberlangsungan karyawan dalam bekerja.

Pada dasarnya karyawan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari masing masing sesuai dengan kompetensinya. Dalam operasional perusahaan ini tetap beroperasi sejak berdiri hingga saat ini. Namun dalam operasionalnya masih ditemukan adanya permasalahan terkait dengan SDM. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa masih ditemukan adanya keluhan dari sebagian kecil karyawan yang menyatakan bahwa penetapan beban kerja cenderung kurang merata. Permasalahan selanjutnya yaitu meskipun kurangnya sarana dan prasarana Keselamatan dan kesehatan kerja di lapangan yang tidak sesuai seperti halnya ketika karyawan bekerja pada kantor dan terkait dengan Disiplin kerja dalam melakukan pekerjaan karyawan tidak konsisten seperti karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung ketika bekerja sehingga dapat membahayakan karyawan

itu sendiri. Dalam hal ini dapat dilihat pada tabel data kecelakaan kerja karyawan yang terjadi pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya yaitu sebagai berikut :

Tabel 1
Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya Periode Januari- Juni 2022

No	Bulan	Jumlah Kecelakaan Kerja	Keterangan
1	Januari	3	Tidak memenuhi aturan dan tidak menggunakan pelindung
2	Februari	1	Kecerobohan karyawan
3	Maret	0	
4	April	5	Kurangnya kehati-hatian dan tidak memenuhi aturan perusahaan
5	Mei	0	
6	Juni	7	Tidak menggunakan pelindung
Jumlah		14	

Sumber : Data Sekunder, diolah 2023

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa pada bulan Januari-Juni 2022, terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari data kecelakaan kerja yang terus mengalami peningkatan pada karyawan yang dimana pada bulan Januari tercatat 3 kali kecelakaan kerja dan dilanjut dengan bulan Februari sampai Maret yang mengalami penurunan. Namun pada bulan April dan Juni tercatat angka kecelakaan kerja pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya mengalami peningkatan yang signifikan. Dalam hal ini diindikasikan terjadi karena kurangnya sarana dan prasarana Keselamatan dan kesehatan kerja yang tidak sesuai di lapangan dan beban kerja yang terlalu tinggi yang diberikan kepada karyawan serta di sisi lain kedisiplinan karyawan akan penggunaan alat pelindung masih sangat rendah. Sehingga dalam hal ini tentu harus mendapat perhatian lebih intens dari pihak pimpinan perusahaan dan diharapkan mampu berperan penting dan menanggapi terkait permasalahan mengenai kinerja karyawannya terkait dengan pemberian beban kerja yang harus sesuai dengan kemampuan, program keselamatan dan kesehatan kerja yang berjalan dengan baik dan kedisiplinan karyawan harus ditegakkan, sehingga pengelolaan sumber daya manusia khususnya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan dengan baik akan dapat mengoptimalkan kinerja para karyawan dan memberikan rasa aman untuk karyawan.

Berdasarkan penelitian Iskandar dan Sembada (2012) dan Karauwan et al. (2015) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2021) yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan yang dilakukan oleh Qurbani dan Selviyana (2018) serta Irawan (2020) menjelaskan hasil temuannya bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Murnisari (2020) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Atmajawati (2022) dan Afandi dan Bahri (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda didapatkan oleh penelitian Andriyani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan di atas, mengingat di dalam perusahaan sangat pentingnya faktor beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta disiplin kerja dalam kaitannya mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, maka peneliti dalam hal ini akan membuktikan apakah beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Serta Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya”.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Baik buruknya kinerja dapat mempengaruhi eksistensi suatu organisasi. Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja semakin perkembangan suatu organisasi. Menurut Nitisemito (2011:109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain: a) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, b) Penempatan kerja yang tepat, c) Pelatihan dan promosi, d) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya), e) Hubungan dengan rekan kerja, f) Hubungan dengan pemimpin. Variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini diindikasikan oleh 5 (lima) indikator merujuk pada Robbins (2016:260) yang terdiri dari: a)Kualitas Kerja b)Kuantitas c)Ketepatan Waktu d)Efektifitas e)Kemandirian

Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2011:106) bahwa beban kerja merupakan Suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Dalam setiap organisasi faktor penentuan beban kerja untuk setiap karyawan merupakan hal penting untuk mempertahankan kinerja para karyawan dalam posisi yang baik. Kesalahan dalam memprediksi beban kerja untuk masing masing karyawan dalam suatu organisasi akan berakibat buruk terhadap pencapaian produktivitas kerja dan kinerja baik kinerja individu karyawan maupun kinerja organisasi. Terdapat 5 (lima) indikator Beban Kerja yang diadopsi dari Spector dan Jex dalam Suryaningrum (2015) sebagai berikut : a).Jumlah pekerjaan b).Kecepatan kerja c).Alat bantu Kerja d).Waktu Kerja e).Lingkungan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

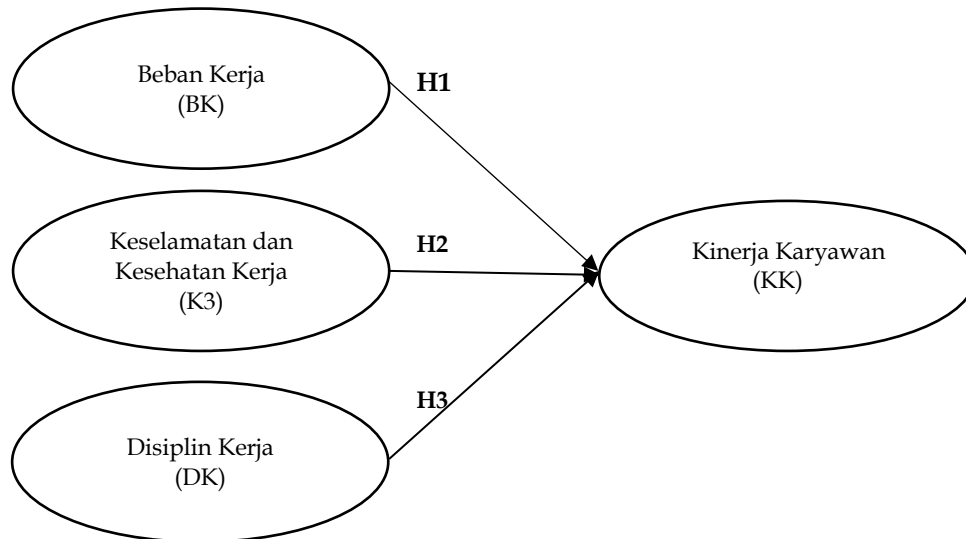
Menurut Panggabean (2012:163) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya masyarakat adil dan makmur. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk menjamin agar seluruh pekerja bisa bekerja secara selamat dan selalu dalam keadaan sehat selama berada di wilayah lingkungan kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja kerja diindikasikan oleh 4 (empat) indikator yang disesuaikan dengan kondisi penelitian mengadopsi pada Hediando *et al.*, (2014) yaitu sebagai berikut: a). Penempatan benda atau barang b). Perlindungan pada karyawan c). Penyediaan perlengkapan d). Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, (2009:94) yang mengatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. disiplin kerja adalah sikap dari seseorang yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan, keteraturan, atau ketertiban terhadap peraturan. Disiplin karyawan didefinisikan sebagai peraturan atau kondisi yang dikenakan pada karyawan oleh manajemen

untuk memperbaiki atau mencegah perilaku yang merugikan organisasi dimana karyawan bekerja. Adapun indikator menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) yaitu sebagai berikut: a). Kehadiran b). Ketaatan pada peraturan kerja c). Ketaatan pada standar kerja d). Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai e). Etika bekerja.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pendapat yang diutarakan oleh Tarwaka (2011:106) yang menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas pada lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan kinerja dari pekerja. Sedangkan Dania (2010) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar dan Sembada (2012) dan Karauwan et al. (2015) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2021) yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk menjamin agar seluruh pekerja bisa bekerja secara selamat dan selalu dalam keadaan sehat selama berada di wilayah lingkungan kerja. Menurut Buntarto (2015:5) kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menjamin kesempurnaan dan kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja serta hasil karya dan budayanya. Dengan demikian karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tidak terganggu dalam melakukan aktivitasnya sehingga para karyawan akan memiliki kinerja yang prima. Hal ini di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Qurbani dan Selviyana (2018) serta Irawan (2020) menjelaskan hasil temuannya bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan

Murnisari (2020) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2016:212) menyatakan bahwa kedisiplinan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang harus ditaati oleh setiap karyawan seperti yang terjadi di perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Menurut (Rivai, 2017:824) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja karyawan yang dapat dicapai. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting dalam upaya mempertahankan kinerja karyawan yang optimal. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Hal ini di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Atmajawati (2022) dan Afandi dan Bahri (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda didapatkan oleh penelitian Adriyani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian Iskandar dan Sembada (2012) dan Karauwan et al. (2015) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2021) yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan yang dilakukan oleh Qurbani dan Selviyana (2018) serta Irawan (2020) menjelaskan hasil temuannya bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Murnisari (2020) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Atmajawati (2022) dan Afandi dan Bahri (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda didapatkan oleh penelitian Andriyani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal komparatif yang dimana dalam mengidentifikasi masalahnya berdasarkan hubungan dari sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2016:8) yang menjelaskan bahwa penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan teknik pengumpulan data statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam mengetahui hubungan sebab-akibat yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Beban Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Populasi adalah hal umum yang dapat meliputi objek/subjek dengan memiliki karakteristik tersendiri yang nantinya akan diidentifikasi peneliti untuk diamati dan diambil kesimpulan. Populasi yang dipergunakan dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya yang berjumlah 40 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2017:104) menyatakan bahwa sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan mempertimbangkan kriteria pada jumlah populasi yang dimana jika populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel yang dapat digunakan yaitu seluruh populasi, namun apabila jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka populasi yang dapat digunakan yaitu 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi yang akan diteliti. Peneliti menggunakan sampling jenuh dalam menentukan jumlah sampel penelitian, dimana sejumlah 40 orang karyawan akan diambil sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini didapatkan dari berbagai sumber yang menjadi pendukung dalam peneliti menarik kesimpulan. Teknik yang digunakan dengan menyebar kuesioner terkait pernyataan setiap indikator pada setiap variabel kepada karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Tanggapan responden terhadap pernyataan yang disajikan dalam kuesioner diukur menggunakan skala *Likert*.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada para karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Untuk mengumpulkan data data tersebut peneliti mengumpulkannya melalui kuesioner yang diisi oleh responden yang menjadi subjek penelitian ini. Sumber data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer. Data primer berasal atau bersumber dari jawaban responden atas kuesioner yang telah dibagikan dan dijelaskan secara singkat mengenai tujuan pengisian kuesioner. Responden penelitian ini adalah 40 orang karyawan. Di samping data primer terdapat sejumlah data sekunder yang sebagian belum dilengkapi dalam kuesioner. Kuesioner yang diedarkan meliputi pernyataan sesuai indikator yang berkaitan dengan Beban Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan guna mengambil persepsi daripada karyawan tersebut.

Definisi Operasional Variabel

Beban Kerja (BK)

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan Beban Kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya untuk diselesaikan pada waktu tertentu. Terdapat 5 (lima) indikator Beban Kerja yang diadopsi dari Spector dan Jex dalam Suryaningrum (2015) sebagai berikut : a). Jumlah pekerjaan b). Kecepatan kerja c). Alat bantu Kerja d). Waktu Kerja e). Lingkungan Kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja kerja diindikasikan oleh 4 (empat) indikator yang disesuaikan dengan kondisi penelitian mengadopsi pada Hediando et al. (2014) yaitu sebagai berikut: a). Penempatan benda atau barang b). Perlindungan pada karyawan c). Penyediaan perlengkapan d). Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta menerima sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) yaitu sebagai berikut: a). Kehadiran b). Ketaatan pada peraturan kerja c). Ketaatan pada standar kerja d). Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai e). Etika bekerja.

Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya dalam periode waktu tertentu. Variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini diindikasikan oleh 5 (lima) indikator merujuk pada Robbins (2016:260) yang terdiri dari: a). Kualitas Kerja b). Kuantitas Kerja c). Ketepatan Waktu d). Efektifitas e). Kemandirian

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan dalam menganalisa suatu data untuk dapat memecahkan permasalahan atau menguji variabel yang digunakan dalam penelitian. Kegunaan analisa data sebagai mengelompokkan data sesuai dengan jenis responden dan variabel yang digunakan.

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016:2017) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau mengeneralisasi. Metode deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan hasil penelitian dalam menjawab perumusan masalah mengenai gambaran masing masing variabel yang diteliti. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta fakta, sifat - sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu instrumen atau kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:53). Mengukur validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel (Ghozali, 2016:53). Dalam mengetahui valid pernyataan maka digunakannya level signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat menunjukkan pernyataan yang digunakan telah valid sebagai bentuk dari suatu indikator. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dasar perhitungan korelasi Pearson Product Moment dalam menguji validitas dari suatu data. Menurut Sugiyono (2017:125) dasar pengambilan keputusan dengan korelasi Pearson Product Moment yaitu sebagai berikut : a). Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner tersebut valid. b). Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari

waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan one shot methods atau metode pengukuran sekali (Ghozali, 2016:46). Pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Perhitungan dalam pengujian reliabilitas dengan rumus Cronbach Alpha dengan alat bantu program SPSS. Dengan kriteria pengambilan keputusan yang dikemukakan oleh Ghozali (2018:46) yaitu a). jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* $\geq 0,70$ maka pernyataan yang digunakan tersebut dinyatakan reliabel atau suatu konstruk variabel dinyatakan reliabel. b). Dan apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,70$ maka pernyataan yang digunakan dalam penelitian tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Menurut Ghozali, (2018:95) Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk memprediksi rata-rata nilai variabel dependen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen variabel yaitu Beban Kerja (BK), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja (DK), dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (KK). Bentuk regresi linear berganda yang menjadi model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1BK + b_2K_3 + b_3DK + e$$

Keterangan:

a	= Konstanta
BK	= Beban Kerja
K3	= Keselamatan dan Kesehatan Kerja
DK	= Disiplin Kerja
KK	= Kinerja Karyawan
b1, b2, b3	= Koefisien garis regresi
e	= error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2016:154) yang menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dimana uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Ghozali (2016:154) untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode pendekatan Grafik Normal *P-P Plot of regression standard* dan dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. (1) Analisis Grafik Normal *P-P Plot of regression standard*. Dasar analisis dalam analisis grafik yaitu sebagai berikut: a). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b). Jika menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi dapat dinyatakan bahwa tidak memenuhi asumsi normalitas. (2) Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar analisis dalam uji *Kolmogorov Smirnov* yaitu: a). Jika nilai probabilitas signifikansi K-S lebih besar dari 0,05, maka data residual berdistribusi normal. b). Jika nilai probabilitas signifikansi K-S lebih kecil dari 0,05, maka data residual berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2016:103) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (bebas). Cara menguji ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dengan ketentuan sebagai berikut: a). Jika nilai *tolerance* lebih < dari 0,10 dan VIF lebih > 10 maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen. b). Jika nilai *tolerance* lebih > dari 0,10 dan nilai VIF lebih < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2016:134) yang dimana menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu suatu pengamatan ke pengalaman yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas sesuai dengan pernyataan yang diutarakan oleh Ghozali, (2016:134) yaitu dimana dalam menguji heteroskedastisitas dengan melihat Grafik Plot antara prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar analisis yang digunakan adalah sebagai berikut : a). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. b). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F umumnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan ke dalam suatu model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016:96). Uji F berfungsi untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda untuk mengukur Beban Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan pengaruhnya, terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Menurut Ghozali (2016:96) menjelaskan bahwa kriteria pengujian ini dengan membandingkan tingkat signifikansi dengan ketentuan sebagai berikut: a) Apabila perolehan tingkat signifikansi pada uji statistik $F \leq 0,05$ maka model tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian. b) Apabila perolehan tingkat signifikansi pada uji statistik $F > 0,05$ maka model tersebut tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan perubahan atas variabel dependen. Menurut Ghozali, (2018:179) koefisien determinasi juga digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi yang telah disusun. Nilai koefisien determinasi berkisar nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas. Namun apabila diperoleh nilai mendekati satu, maka variabel independen mampu memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan dalam memprediksi perubahan pada variabel terikat. Kriteria pengujian koefisien determinasi yaitu sebagai berikut: a). Apabila perolehan nilai (R^2) mendekati 0 (nol), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dikatakan lemah. b). Jika perolehan nilai (R^2) mendekati 1(satu), maka pengaruh variabel independen pada variabel dependen dapat dikatakan sangat kuat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Menurut Ghozali (2016:99), uji hipotesis secara individual menunjukkan pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Pengujian dijalankan dengan nilai signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Alasan dasar untuk keputusan uji t adalah sebagai berikut: a). Apabila perolehan tingkat signifikansi pada uji-t $\leq 0,05$, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan Hipotesis dapat diterima. b). Apabila perolehan tingkat signifikan pada uji-t $> 0,05$, maka variabel independen dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan Hipotesis dapat ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (BK)

Dalam penelitian ini memperoleh tanggapan dari responden terkait pernyataan yang berhubungan dengan variabel beban kerja pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya dengan pernyataan sesuai dengan indikator beban kerja yang telah ditentukan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (BK)

No.	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	n	Mean
1.	BK1	6	21	9	4	0	40	3,72
2.	BK2	7	23	6	4	0	40	3,82
3.	BK3	9	19	7	5	0	40	3,80
4.	BK4	6	23	7	4	0	40	3,77
5.	BK5	6	24	7	3	0	40	3,83
Rata-rata								3,78

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari tanggapan responden mengenai variabel beban kerja di atas sejumlah 3,78 dan termasuk dalam kategori jawaban “setuju” karena termasuk ke dalam nilai interval $3,40 < BK \leq 4,20$ yang artinya karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya memberikan persepsi setuju terhadap seluruh pernyataan mengenai beban kerja.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berikut tanggapan dari responden yang berhubungan dengan indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai berikut:

Tabel 3
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

No.	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	n	Mean
1.	K3.1	6	18	12	3	1	40	3,63
2.	K3.2	6	21	10	2	1	40	3,72
3.	K3.3	6	18	13	2	1	40	3,65
4.	K3.4	6	24	6	2	2	40	3,75
Rata-rata								3,68

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 3 nilai rata-rata dari tanggapan responden mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja di atas sejumlah 3,68 dan termasuk dalam kategori jawaban “setuju” karena termasuk ke dalam nilai interval $3,40 < K3 \leq 4,20$ yang artinya karyawan PT. Sinar Guna Energi

Surabaya berpersepsi setuju terhadap seluruh pernyataan mengenai variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (DK)

Berikut merupakan hasil tanggapan dari responden yang sehubungan dengan indikator disiplin kerja pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya pada kuesioner yaitu sebagai berikut :

Tabel 4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (DK)

No.	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	n	Mean
1.	DK1	7	24	7	2	0	40	3,90
2.	DK2	9	22	6	2	1	40	3,90
3.	DK3	6	24	8	1	1	40	3,82
4.	DK4	11	19	7	3	0	40	3,95
5.	DK5	12	18	7	3	0	40	3,97
Rata-rata								3,90

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja di atas sejumlah 3,90 dan termasuk dalam kategori jawaban “setuju” karena termasuk ke dalam nilai interval $3,40 < DK \leq 4,20$ yang artinya karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya memberikan persepsi setuju terhadap pernyataan mengenai variabel disiplin kerja.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK)

Berikut merupakan hasil tanggapan dari responden yang sehubungan dengan indikator kinerja karyawan pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya pada kuesioner yaitu sebagai berikut :

Tabel 5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK)

No.	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	n	Mean
1.	KK1	2	24	10	4	0	40	3,60
2.	KK2	4	24	9	3	0	40	3,73
3.	KK3	8	18	11	3	0	40	3,78
4.	KK4	5	23	8	4	0	40	3,72
5.	KK5	10	20	7	3	0	40	3,93
Rata-rata								3,75

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan di atas yaitu sejumlah 3,75 dan termasuk dalam kategori jawaban “setuju” yang dimana karena termasuk ke dalam nilai interval $3,40 < KK \leq 4,20$ yang dapat diartikan bahwa karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya berpersepsi setuju terhadap seluruh pernyataan mengenai kinerja karyawan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan dari indikator pada kuesioner. Pada Tabel 6 menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan kinerja karyawan yaitu berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (BK)	BK1	0,844	0,304	Valid
	BK2	0,873	0,304	Valid
	BK3	0,915	0,304	Valid
	BK4	0,909	0,304	Valid
	BK5	0,873	0,304	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	K3.1	0,902	0,304	Valid
	K3.2	0,916	0,304	Valid
	K3.3	0,928	0,304	Valid
	K3.4	0,869	0,304	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,806	0,304	Valid
	DK2	0,888	0,304	Valid
	DK3	0,896	0,304	Valid
	DK4	0,904	0,304	Valid
	DK5	0,907	0,304	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,829	0,304	Valid
	KK2	0,824	0,304	Valid
	KK3	0,829	0,304	Valid
	KK4	0,871	0,304	Valid
	KK5	0,774	0,304	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang sesuai dengan indikator dari masing-masing variabel, baik dari variabel independen yaitu beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan menunjukkan perolehan nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang artinya bahwa seluruh pernyataan yaitu valid.

Uji Reliabilitas

Berikut ini disajikan hasil dari uji reliabilitas dengan dasar pengambilan keputusan *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (BK)	0,929	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,924	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,927	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,881	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 7 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari setiap variabel beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja dan kinerja karyawan bernilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,70$, artinya reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan hasil perhitungan dari program SPSS yaitu sebagai berikut :

Tabel 8
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,745	1,243	
BK	0,355	0,127	0,400
K3	0,307	0,144	0,304
DK	0,242	0,102	0,272

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 8 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$KK = 2,745 + 0,355BK + 0,307K3 + 0,242DK + e$$

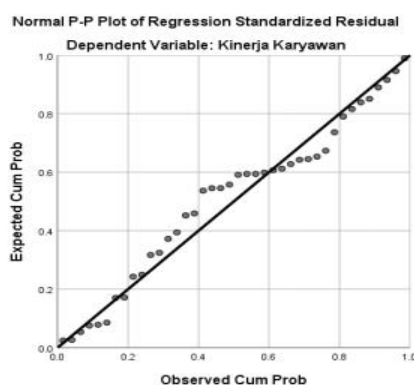
Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : (a). Konstanta = 2,745 menunjukkan bahwa variabel beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja bernilai 0 atau tetap, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 2,745. Artinya tanpa melihat beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 2,745. (b). Koefisien regresi Beban Kerja (BK) = 0,355 menunjukkan arah hubungan positif antara variabel Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya. menunjukkan semakin tingginya beban kerja yang diberikan oleh manajemen pihak PT. Sinar Guna Energi Surabaya maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. (c). Koefisien regresi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) = 0,307 menunjukkan arah hubungan positif antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. (d). Koefisien regresi Disiplin Kerja (DK) = 0,242 menunjukkan arah hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Yang artinya semakin tinggi kedisiplinan kerja pada karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut disajikan hasil uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- Analisis Uji Grafik *Normal Probability Plot*



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P - Plot

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Dari Gambar 2 persebaran titik-titik mengikuti arah dari garis diagonal pada grafik *Normal Probability Plot* yang didasarkan pada pengambilan keputusan apabila data meluas ke

daerah sekitar diagonal, kemudian ke arah diagonal maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi syarat normalitas dan menunjukkan distribusi normal.

b. Uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,33799050
Most Extreme Differences	Absolute	0,138
	Positive	0,095
	Negative	-0,138
Test Statistic		0,138
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,052

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 9 dalam hasil uji normalitas dengan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*, *Asymp. Sig. (2-tailed)* bernilai 0,052. Hal ini berdasarkan kriteria pengujian yaitu apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$ maka data tersebut termasuk data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut dapat ditampilkan hasil dari uji multikolinearitas yaitu sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Multikolinearitas

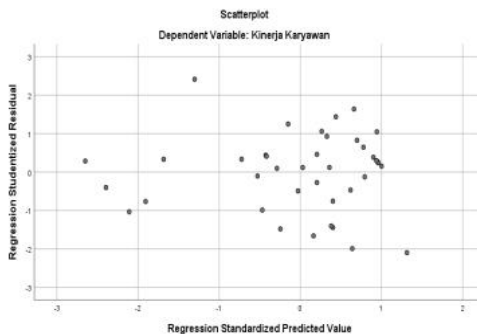
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
BK	0,220	4,535	Tidak terjadi Multikolinearitas
K3	0,220	4,535	Tidak terjadi Multikolinearitas
DK	0,342	2,926	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja memiliki angka *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut :



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan grafik Scatterplot
 Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Gambar 3 uji heteroskedastisitas berdasarkan grafik *scatterplot* dapat dilihat pola titik-titik dalam grafik *Scatterplot* berada di atas dan di bawah angka 0 yang dimana sesuai dengan kriteria pengujian maka model regresi dalam penelitian ini dapat dikatakan tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (Uji Goodness of Fit)

Uji Statistik F

Berikut disajikan hasil uji statistik F yang diolah dengan bantuan program SPSS yaitu sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Statistik F "ANOVA a"

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	361,681	3	120,560	62,164	0,000
Residual	69,819	36	1,939		
Total	431,500	39			

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 11 mengenai uji statistik F dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$, sehingga model penelitian dapat dinyatakan layak untuk dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan dari uji koefisien determinasi (Uji R^2) yaitu mengukur seberapa besar variabel beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja menjelaskan perubahan pada variabel kinerja karyawan. Berikut disajikan hasil uji R^2 dengan bantuan program SPSS yaitu sebagai berikut:

Tabel 12
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,916	0,838	0,825	1,393

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 12 hasil koefisien determinasi R Square diperoleh nilai 0,838 atau 83,8% yang artinya variabel beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 83,8%, dan sisanya 16,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menunjukkan pengaruh pada setiap variabel beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan, maka digunakan uji hipotesis. Hasil uji t ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 13
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	0,008	Signifikan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja → Kinerja Karyawan	0,040	Signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,023	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 13 mengenai hasil uji hipotesis (uji t) dapat memberikan penjelasan sebagai berikut : (a). Pengujian hipotesis pertama, diperoleh hasil uji hipotesis pada variabel

Beban Kerja memperoleh nilai signifikansi 0,008 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya, sehingga H1 diterima. (b). Pengujian hipotesis kedua, diperoleh hasil uji hipotesis pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja memperoleh nilai signifikansi 0,040 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya, sehingga H2 diterima. (c). Pengujian hipotesis ketiga, diperoleh hasil uji hipotesis pada variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai signifikansi 0,023 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya, sehingga H3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Pengaruh signifikan dan positif dapat diartikan bahwa dengan semakin membaiknya beban kerja, akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya, demikian sebaliknya jika karena sebab tertentu beban kerja menurun maka akan berdampak pada menurunnya Kinerja Karyawan. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa beban kerja termasuk kategori setuju, artinya karyawan menilai beban kerja yang terdapat pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya sudah baik dalam pemberiannya kepada karyawan di PT. Sinar Guna Energi Surabaya yang diindikasikan dengan lingkungan yang terdapat pada perusahaan mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, alat bantu kerja yang terdapat pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas, karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu dan terdapat kesesuaian dari jumlah pekerjaan yang dibebankan telah sesuai dengan kemampuan karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya, dengan demikian dalam hal ini beban kerja mampu dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015:106) yang mengemukakan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar dan Sembada (2012) dan Karauwan et al. (2015) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan yang didapatkan oleh Manurung (2021) yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

dengan tingkat signifikansi sebesar 0,040. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Pengaruh signifikan dan positif dapat diartikan bahwa dengan semakin membaiknya Keselamatan dan Kesehatan Kerja, akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya, demikian sebaliknya jika karena sebab tertentu Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurun maka akan berdampak pada menurunnya Kinerja Karyawan. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja termasuk kategori setuju, artinya karyawan menilai Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terdapat pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya sudah baik dalam penerapannya di PT. Sinar Guna Energi Surabaya yang diindikasikan dengan pihak perusahaan memberikan sosialisasi pencegahan kecelakaan saat bekerja kepada karyawan, Perusahaan menyediakan perlindungan pada karyawan yang menggunakan alat kerja berpotensi kecelakaan, perusahaan menyediakan peralatan pencegah, pertolongan dan perlindungan dalam bekerja, dan penempatan benda atau barang tidak membahayakan orang ditempat kerja pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya, dengan demikian dalam hal ini Keselamatan dan Kesehatan Kerja mampu dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh Rivai dan Sagala (2013:792) yang mengatakan bahwa keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan sebagai upaya dalam pencegahan dan pemberantasan penyakit serta segala bentuk kecelakaan-kecelakaan yang diakibatkan oleh kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kebahagiaan serta kenikmatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Qurbani dan Selviyana (2018) serta Irawan (2020) menjelaskan hasil temuannya bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan yang didapatkan oleh Safitri dan Murnisari (2020) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,023. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Pengaruh signifikan dan positif dapat diartikan bahwa dengan semakin membaiknya Disiplin Kerja, akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya, demikian sebaliknya jika karena sebab tertentu Disiplin Kerja menurun maka akan berdampak pada menurunnya Kinerja Karyawan. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa Disiplin Kerja termasuk kategori setuju, artinya karyawan menilai Disiplin Kerja yang terdapat pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya sudah baik dalam penerapannya di dalam lingkungan PT. Sinar Guna Energi Surabaya yang diindikasikan dengan karyawan yang selalu menaati segala aturan perilaku yang ditentukan dalam bekerja, ketelitian dan berhati-hati dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, hadir sesuai dengan aturan yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan, taat terhadap aturan yang terdapat pada perusahaan, dan karyawan taat terhadap aturan dari perusahaan dengan bekerja sesuai dengan standar operasional kerja yang ditentukan PT. Sinar Guna Energi Surabaya, dengan demikian dalam hal ini Disiplin Kerja mampu dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Hasil penelitian ini

sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh Sutrisno, (2009:94) yang mengatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Atmajawati (2022) dan Afandi dan Bahri (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan yang didapatkan oleh Adriyani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai "Pengaruh Beban Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Serta Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya". Maka peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut : (1). Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Lingkungan yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya, alat bantu kerja yang sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan kesesuaian pekerjaan yang dibebankan telah sesuai dengan kemampuan karyawan. (2). Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Pihak perusahaan memberikan sosialisasi pencegahan kecelakaan saat bekerja, perusahaan menyediakan perlindungan pada karyawan yang menggunakan alat kerja berpotensi kecelakaan, menyediakan peralatan pencegah, pertolongan dan perlindungan dalam bekerja, dan penempatan benda atau barang tidak membahayakan orang ditempat kerja. (3). Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya. Ketaatan segala aturan perilaku yang telah ditentukan, ketelitian dan berhati-hati dalam bekerja, hadir sesuai dengan aturan yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan, ketaatan terhadap aturan pada perusahaan, dan ketaatan terhadap aturan sesuai dengan standar operasional kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat diajukan untuk bahan evaluasi pihak PT. Sinar Guna Energi Surabaya yaitu antara lain : (1). Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Sinar Guna Energi Surabaya, pihak perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan lingkungan yang terdapat pada PT Sinar Guna Energi, memberikan alat bantu kerja yang efisien dan dapat membantu karyawan dalam bekerja, hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kontribusi secara optimal. (2). Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Sinar Guna Energi Surabaya, pihak perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan dalam hal pencegahan kecelakaan kerja, perlindungan pada saat menggunakan alat kerja yang berpotensi kecelakaan. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan selalu menyediakan dan memberikan pengawasan lebih kepada seluruh karyawan dengan membekali ilmu pencegahan dan pertolongan saat melakukan pekerjaan. (3). Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Sinar Guna Energi Surabaya, pihak perusahaan disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam hal penggunaan alat perlindungan dalam bekerja pada PT. Sinar Guna Energi Surabaya, memberikan aturan baru dalam mendisiplinkan karyawan yang melanggar khususnya yang berkaitan dengan perlindungan saat bekerja. (4). Dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu Beban Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Serta Disiplin Kerja untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Guna menambah

wawasan dan pengetahuan di masa mendatang disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyani, N. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT AQUAVUE VISION INTERNATIONAL. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia* (15) 1.
- Afandi, A dan S.Bahri.2020. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(2).
- Anna, W. 2012. Pengaruh Lingkungan eksternal dan Lingkungan Internal terhadap Orientasi Wirausaha dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. 11(2).
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Astianto, A dan H. Suprihadi. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 3(7).
- Buntarto. 2015. *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Pustaka Baru Press: Yogyakarta.
- Dania, D.R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus. *Jurnal Psikologi UMK Kudus*.1(1).
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hidayat, R.A dan Y. Atmajawati. 2022. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toyota Astra Financial Service Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 11(8).
- Irawan, M.R.N.2020.Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *Jurnal Ecopreneur*.3(1).
- Iskandar, S., dan G.G, Sembada. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26-38
- Iskandar.2017.Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen
- Jackson.1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-6 Jilid 2*. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Karauwan, R., V.P.K. Lengkong, dan C. Mintardjo. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*. 3 (3)
- Mangkunegara.A. P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Manurung, G.A.V. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak). *Jurnal Manajemen Update*. 10(3).
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan*. CV. Mandar Maju: Bandung.
- Munandar dan A. Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia: Jakarta.
- Nitisemito, A. 2011. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya. Manusia), Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.

- Qurbani, D Dan U. Selviyana. 2018. Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. 1(3):110-129.
- Randall, S dan E. S. Jackson.1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisike-6 Jilid 2*. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers: Jakarta.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Gramedia: Jakarta.
- _____. 2016. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Indeks: Jakarta.
- Safitri, F.D, dan R. Murnisari. 2020. Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau dari Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja pada PT Waru Abadi Cabang Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*. 5(2): 155-170
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama: Bandung
- Sitepu, A.T. 2013. Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. 1(4):1123-1133.
- Soekidjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka: Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet: Bandung.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Suryaningrum, T. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Skripsi*
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan. Aplikasi Di Tempat Kerja*. Harapan Press: Surakarta.
- Timpe, A.D. 1999. *Motivasi Pegawai. Terjemahan Susanto Budhi dharma*. Gramedia: Jakarta.
- Tjiabrata, F. 2017. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sabar Ganda Manado." *Jurnal EMBA* 5(2):1570-80.
- Theo, S. 2012. *Entrepreneurship*. UNPAD PRESS: Sumedang.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.