

## Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Santo Jaya Subang

### *The Effect Of Occupational Health And Safety (K3) And Workload On Employee Performance At PT. Rajawali Santo Jaya Subang*

Susanti<sup>a</sup>, Wike Pertiwi<sup>b</sup>, Rena Augia Putrie<sup>c</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>a,b,c</sup>

<sup>a</sup>mn22.susanti@mhs.ubpkarawang.ac.id, <sup>b</sup>wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id,

<sup>c</sup>Rena.putrie@ubpkarawang.ac.id

#### Abstract

*The purpose of this study is to examine the effect of occupational health and safety (OHS) and workload on the performance of employees at PT Rajawali Santo Jaya Subang, both partially and simultaneously. The research adopts a quantitative verification approach using a saturated sampling technique that involves the entire population of 35 employees. Data were collected through the distribution of questionnaires using a Likert scale and were analyzed using multiple linear regression techniques. The results indicate that the occupational health and safety (OHS) variable has a positive and significant effect on employee performance, with a contribution of 69.2%. Meanwhile, workload is proven to have a negative and significant effect on performance, amounting to -42.3%. Simultaneously, both variables significantly influence employee performance, with an R-square value of 49.2%, indicating that a substantial proportion of the variation in employee performance can be explained by OHS and workload factors. Based on these findings, it can be concluded that optimal implementation of OHS and balanced workload management play a crucial role in improving employee performance. These results can also serve as practical considerations for management in formulating policies related to OHS and more effective workload distribution.*

**Keywords:** Occupational Safety And Health, Workload, Employee Performance, PT Rajawali Santo Jaya

#### Abstrak

Tujuan penelitian ini ialah menguji pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) serta beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Santo Jaya Subang, baik secara parsial atau simultan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif verifikatif dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan seluruh populasi sebanyak 35 karyawan. Pengumpulan data dilaksanakan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan teknik regresi linear berganda. Hasil analisis memperlihatkan bahwa variabel K3 memiliki pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja karyawan sebesar 69,2%. Sedangkan, beban kerja terbukti berpengaruh negatif serta signifikan kepada kinerja sebesar -42,3%. Secara simultan, kedua variabel ini berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan, dengan nilai R Square sebesar 49,2%, yang menandakan variasi kinerja karyawan sebagian besar bisa dijelaskan oleh faktor K3 serta beban kerja. Berlandaskan hasil tersebut, kesimpulannya ialah implementasi K3 yang optimal dan pengaturan beban kerja yang seimbang berperan krusial untuk meningkatkan kinerja karyawan, sekaligus menjadi bahan pertimbangan praktis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan terkait K3 dan distribusi beban kerja yang lebih efektif.

**Kata Kunci:** Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, PT Rajawali Santo Jaya.

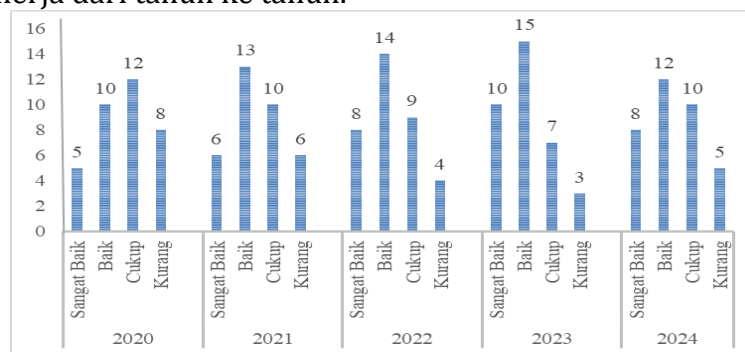
## 1. Pendahuluan

Fenomena keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dijadikan isu krusial pada industri transportasi karena berkaitan langsung dengan keselamatan manusia dan keberlangsungan operasional. Data ILO memperlihatkan melebihi 2,78 juta pekerja setiap tahun tewas disebabkan penyakit serta kecelakaan kerja, serta sekitar 374 juta mengalami cedera nonfatal ditempat kerja (Mayansara et al., 2025). Data ini

menunjukkan bahwa penerapan K3 masih menjadi tantangan besar, khususnya di sektor transportasi yang berisiko tinggi.

PT. Rajawali Santo Jaya merupakan perusahaan otobus yang bergerak di bidang angkutan umum dan jasa transportasi, meliputi layanan antar-jemput karyawan serta layanan pariwisata antar-daerah dan antar-pulau di Indonesia.

PT Rajawali Santo Jaya berperan penting dalam menjaga kinerja karyawan karena berdampak langsung pada kualitas pelayanan dan citra perusahaan. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan indikator ketepatan waktu, tanggung jawab, kedisiplinan, kualitas kerja, serta kerja sama tim. Berdasarkan penilaian kepada 35 karyawan selama periode 2020–2024, kinerja dikelompokkan menjadi kategori sangat baik, baik, cukup, serta kurang. Hasilnya menunjukkan bahwa capaian kinerja karyawan masih belum stabil secara optimal, sebagaimana tergambar dalam grafik perkembangan kinerja dari tahun ke tahun.



**Gambar 1. Grafik Kategori Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2020–2024**

Sumber : PT. Rajawali Santo Jaya Subang,2025

Kinerja karyawan PT Rajawali Santo Jaya Subang selama periode 2020- 2024 menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan. Proporsi karyawan dengan kategori sangat baik meningkat dari 5 karyawan (14%) pada 2020, menjadi 6 karyawan (17%) pada 2021, 8 karyawan (23%) pada 2022, dan mencapai 10 karyawan (29%) pada 2023, namun terjadi penurunan pada 2024 menjadi 8 karyawan (23%), sehingga capaian kinerja sangat baik belum konsisten.

Kategori baik mendominasi setiap tahun, yaitu dari 10 karyawan (29%) pada 2020 menjadi 15 karyawan (43%) pada 2023, namun menurun pada 2024 menjadi 12 karyawan (34%). Sementara itu, kategori cukup dan kurang masih relatif tinggi dengan 12 karyawan (34%) dan 8 karyawan (23%) pada 2020, lalu meningkat kembali pada 2024 menjadi 10 karyawan (29%) untuk kategori cukup dan 5 karyawan (14%) untuk kategori kurang. Keadaan ini menandakan bahwa kinerja karyawan belum berada pada kondisi yang konsisten dan optimal.

PT. Rajawali Santo Jaya berperan penting dalam menjamin keselamatan dan kenyamanan penumpang, sehingga penerapan K3 menjadi aspek krusial. Untuk menggambarkan kondisi K3 di PT. Rajawali Santo Jaya Subang, khususnya terkait kecelakaan kerja, disajikan data kecelakaan karyawan periode 2020–2024 sebagai dasar analisis penerapan K3.

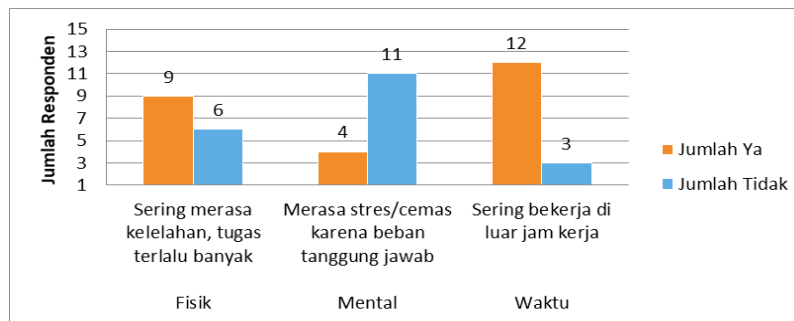
**Tabel.1 Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Rajawali Santo Jaya Subang Tahun 2020–2024**

Tahun	Jumlah Kasus	Jenis Kecelakaan	Bagian Tubuh Cedera Umum	Penyebab Utama
2020	3 kasus	- Tergelincir saat naik bus	Tangan, kaki, lutut	tidak adanya alas anti-slip
		- Luka tangan saat perbaikan ringan		
		- Terpeleset di area parkir saat hujan		
2021	5 kasus	- Kecelakaan lalu lintas ringan (ban meletus)	Punggung, tangan, bahu	Kurangnya alat bantu kerja & kelelahan
		- Luka punggung akibat mengangkat ban cadangan		
		- Tergores logam saat membersihkan bus		
		- Terjatuh saat mengecek atap bus		
		- Luka kecil di tangan saat servis		
2022	3 kasus	- Kecelakaan di rute Karawang-Jakarta (tabrakan kecil)	Bahu, kaki	Kelelahan
		- Terjatuh saat mencuci bus		
		- Luka bahu akibat posisi duduk lama		
2023	6 kasus	- Kecelakaan di rute Karawang-Bandung (1 cedera sedang)	Tangan, kaki, lutut	Kurangnya SOP pemeliharaan bus
		- Luka tangan akibat pintu bus macet		
		- Terpeleset di area pool		
		- Luka lutut saat parkir mundur		
		- Terkena panas knalpot		
2024	7 kasus	- Kecelakaan lalu lintas sedang (cuaca buruk)	Punggung, tangan, kepala	Kelelahan kerja, cuaca, dan perawatan kendaraan tidak rutin
		- Terpeleset di terminal saat hujan		
		- Luka tangan karena pintu bus macet		
		- Cedera punggung karena duduk lama		
		- Luka kecil karena jatuh saat isi bahan bakar		
		- Tergores logam bodi bus		
		- Luka ringan di kepala (terbentur bagasi)		

Sumber : PT. Rajawali Santo Jaya Subang, 2025

Data tersebut menunjukkan tren peningkatan kecelakaan kerja setiap tahun, dari 3 kasus pada 2020 menjadi 7 kasus pada 2024. Sebagian besar kejadian disebabkan oleh kelelahan, kurangnya alat bantu kerja, serta tidak adanya pelatihan atau pengawasan rutin terhadap aspek K3. Fenomena ini menunjukkan bahwa penerapan keselamatan kerja belum optimal dan berpotensi menurunkan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Beban kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pula. Di PT. Rajawali Santo Jaya, mayoritas karyawan merupakan pengemudi bus yang menghadapi tuntutan kerja tinggi, seperti jarak tempuh yang jauh, jadwal padat, serta kondisi jalan dan cuaca yang beragam, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta risiko kecelakaan kerja. Oleh karena itu, dilakukan pra-survei beban kerja untuk menggambarkan kondisi karyawan, berdasarkan job demands theory beban kerja mencakup beban waktu, fisik dan mental (Demerouti & Bakker, 2023).



**Gambar 2. Grafik Data Hasil Pra-kuesioner kepada 15 karyawan PT. Rajawali Santo Jaya Subang**

Sumber: Hasil Olah Data Pra-kuesioner, 2025

Berlandaskan grafik, beban kerja paling dominan berasal dari aspek waktu, dengan 12 responden mengaku sering bekerja di luar jam kerja dari 15 responden yang menjawab. Aspek fisik juga cukup tinggi karena 9 responden mengalami kelelahan dari 15 responden yang menjawab, sedangkan aspek mental relatif rendah hanya sebanyak 4 responden yang mengaku stress dari 15 responden yang menjawab. Temuan ini menunjukkan perlunya perbaikan penjadwalan dan manajemen beban kerja karyawan.

Selain permasalahan tersebut, penelitian terdahulu menunjukkan adanya research gap terkait pengaruh K3 serta beban kerja terhadap kinerja karyawan. Riset yang dilaksanakan (Maghfira et al., 2023) memperlihatkan beban kerja serta K3 sama-sama berpengaruh positif juga signifikan kepada kinerja karyawan sementara hasil riset (Raihan et al., 2023) memperlihatkan beban kerja dan K3 tidak berpengaruh signifikan kepada kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap di mana pengaruh antara K3 serta beban kerja kepada kinerja karyawan belum konsisten juga bisa berbeda tergantung pada kondisi perusahaan dan karakteristik pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan, penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Santo Jaya Subang” bermaksud guna menganalisis pengaruh K3 serta Beban Kerja kepada Kinerja Karyawan, secara parsial dan simultan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

MSDM Memandang pekerja menjadi aset strategis yang dikelola melalui perencanaan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja (Nurohman, 2024). Menurut Rizky & Husaini (2021) MSDM adalah bidang manajemen umum yang berperan untuk mengelola serta mengendalikan SDM secara efektif. Adapun menurut Sirojudin et al., (2020) MSDM ialah prosedur mengelola MSDM secara terencana guna mendukung pencapaian berbagai tujuan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disintesis, MSDM ialah upaya mengelola SDM sebagai aset strategis guna pencapaian tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

### **Hubungan Industrial**

Hubungan industrial ialah hubungan kerja antara karyawan serta pengusaha yang mengatur hak dan kewajiban, kondisi kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (Balaji & S, 2022). Adapun menurut Luh et al., (2025) hubungan industrial merupakan proses interaksi antara pekerja dan pengusaha dalam lingkungan kerja, baik secara individual maupun kelompok, yang difasilitasi oleh berbagai lembaga dan organisasi terkait. Tujuannya adalah membangun komunikasi yang baik, menyelesaikan perselisihan, serta mencapai kesepakatan kerja yang adil melalui musyawarah bersama (Irmayanti, 2025).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disintesis bahwa hubungan industrial sebagai sistem interaksi pekerja dan pengusaha untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil dan harmonis.

### **Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi menelaah sikap seseorang serta kelompok dalam perusahaan yang berdampak pada kinerja, motivasi, kepuasan, dan budaya kerja (Gomathy, 2023). Adapun menurut Christina (2023) perilaku organisasi merupakan pemahaman dan pengelolaan perilaku karyawan dalam aturan kerja, kerja tim, serta penyesuaian terhadap budaya dan perubahan organisasi. Sedangkan menurut Indah et al., (2024) perilaku organisasi adalah respons individu terhadap tuntutan kerja, kolaborasi tim, serta pengaruh budaya dan kebijakan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disintesis bahwa perilaku organisasi ialah kajian berkenaan perilaku seseorang serta kelompok dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja, kolaborasi, serta penyesuaian terhadap budaya dan kebijakan organisasi.

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

K3 ialah suatu upaya penting guna meningkatkan kinerja karyawan melalui pencegahan risiko dan penerapan kerja aman (Fresania Kaparang et al., 2023). Penerapan K3 yang efektif mampu menekan risiko kecelakaan kerja, meningkatkan rasa aman serta kesejahteraan karyawan, sehingga berpengaruh positif kepada kinerja (Ningsih et al., 2024). Penelitian sebelumnya memperlihatkan pelatihan K3 berpengaruh positif kepada perilaku keselamatan kerja, sehingga K3 diduga turut memengaruhi kinerja karyawan (Silviani et al., 2022). Dimensi Keselamatan kesehatan kerja dapat diukur melalui aspek perlindungan keselamatan, fasilitas kerja yang aman, dan program kesehatan kerja (Achmad et al., 2021).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disintesis K3 ialah usaha kerja aman serta pencegahan risiko yang meningkatkan kesejahteraan serta kinerja karyawan.

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan tuntutan fisik serta mental yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tugas. Menurut Longo et al., (2022) beban kerja mencakup aktivitas fisik dan mental yang menuntut tenaga, konsentrasi, dan pengambilan keputusan. Beban kerja yang berlebihan bisa menimbulkan stres serta mengurangi fokus serta kinerja (Kurniawan, 2022). Hal ini serupa dengan temuan (Yongky, 2025) yang memperlihatkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan kepada kinerja. Dimensi Beban kerja bisa diukur dari volume pekerjaan, durasi kerja, dan kompleksitas tugas (Budiasa, 2021).

Dengan demikian, dari penjelasan diatas dapat disintesis beban kerja ialah tuntutan fisik serta mental yang memengaruhi kinerja karyawan dan dapat diukur melalui volume pekerjaan, durasi kerja, serta kompleksitas pekerjaan.

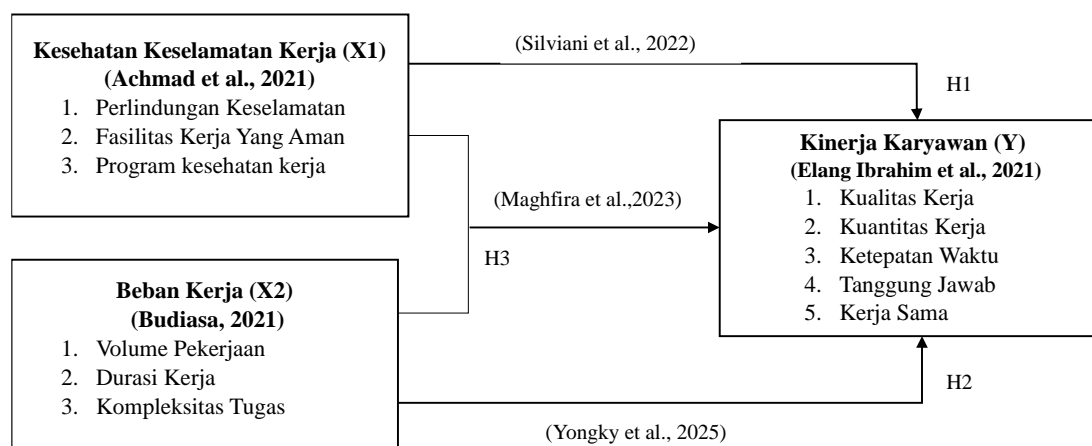
### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan ialah faktor krusial bagi kesuksesan organisasi karena menentukan pencapaian target kerja perusahaan (Ameliya et al., 2023). Perihal ini sejalan dengan riset (Sulistiyani et al., 2023) yakni menyatakan keberhasilan instansi ditentukan oleh kinerja individu yang proaktif, disiplin, dan bertanggung jawab. Dimensi dari kinerja dapat diukur melalui Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab serta Kerja sama (Elang Ibrahim et al., 2021). Dimensi-dimensi ini menggambarkan seberapa efektif dan efisien karyawan menyelesaikan tugasnya.

Dengan demikian, kinerja karyawan dapat disintesis sebagai kontribusi kerja

individu dalam mencapai tujuan organisasi.

### KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber : Hasil Olahan Penelitian (2025)

### HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang di rumuskan sebagai jawaban atas permasalahan penelitian dan perlu dilakukan pengujian statistik (Akbar et al., 2024). Adapun hipotesis penelitian ini dirumuskan:

1. H<sub>1</sub>: K3 (X1) diduga berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan (Y)
2. H<sub>2</sub>: Beban kerja (X2) diduga berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan (Y).
3. H<sub>3</sub>: K3 (X1) serta beban kerja (X2) diduga secara simultan berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan (Y).

### 3. Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT Rajawali Santo Jaya Subang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif verifikatif untuk pengujian korelasi antara variabel independen serta variabel dependen dengan menggunakan analisis statistik. Pendekatan ini dipilih karena menggunakan data yang dapat diukur secara objektif melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sehingga hasilnya menggambarkan kondisi nyata di lapangan.

Populasi mencakup semua karyawan PT Rajawali Santo Jaya Subang sebanyak 35 orang. Karena jumlahnya relatif kecil, maka seluruh populasi menjadi sampel yaitu 35 orang. Maka dari itu penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh, yaitu metode mengambil sampel yang menyertakan semua populasi (Zebua et al., 2022).

Pengumpulan data dilaksanakan melalui data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert untuk mengukur K3, Beban Kerja serta Kinerja Karyawan. Selain itu pengumpulan data dilaksanakan melalui data sekunder didapatkan melalui dokumen internal perusahaan dan berbagai sumber literatur yang relevan. Penelitian ini juga melakukan uji validitas serta reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Uji hipotesis mempergunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan alat analisis SPSS 26.

### 4. Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden

Karakteristik responden ini mencakup 4 kategori, yakni jenis kelamin, usia, tingkat

pendidikan, serta masa kerja, yang tersaji dalam tabel dibawah.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	<b>Jenis Kelamin</b>		
	a. Pria	25	71,43%
	b. Wanita	10	28,57%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,00%</b>
2	<b>Usia</b>		
	25-29 Tahun	4	11,43%
	30-34 Tahun	11	31,43%
	35-39 Tahun	13	37,14%
	40-44 Tahun	5	14,29%
	45-49 Tahun	2	5,71%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,00%</b>
3	<b>Tingkat Pendidikan</b>		
	SD	6	17,14%
	SMP	8	22,86%
	SMA	21	60,00%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,00%</b>
4	<b>Masa Kerja</b>		
	Lebih dari 4 Tahun	35	100,00%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,00%</b>

Sumber : Hasil Olah Data GForm, 2025

Berlandaskan tabel, mayoritas responden Adalah pria (71.43%), sedangkan wanita hanya (28,57%). Dari segi usia, sebagian besar karyawan berada pada rentang 35–39 tahun (37,14%) dan 30–34 tahun (31,43%), menunjukkan bahwa responden ada dalam usia produktif. Untuk pendidikan, kebanyakan responden merupakan lulusan SMA (60%), diikuti SMP (22,86%) dan SD (17,14%). Selain itu, seluruh responden (100%) memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun, sehingga dapat dikatakan bahwa mereka sudah berpengalaman dan memahami lingkungan kerja dengan baik.

### Uji Validitas

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Dimensi	r hitung	r tabel	keterangan
Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)	Perlindungan Keselamatan	0,579	0,334	Valid
		0,528	0,334	Valid
		0,534	0,334	Valid
		0,475	0,334	Valid
		0,536	0,334	Valid
	Fasilitas Kerja Yang Aman	0,531	0,334	Valid
		0,626	0,334	Valid
		0,565	0,334	Valid
	Program Kesehatan Kerja	0,625	0,334	Valid
		0,511	0,334	Valid
Beban Kerja (X2)	Volume Pekerjaan	0,587	0,334	Valid
		0,632	0,334	Valid
		0,526	0,334	Valid
	Durasi Kerja	0,533	0,334	Valid
		0,533	0,334	Valid
		0,668	0,334	Valid
		0,715	0,334	Valid
	Kompleksitas Tugas	0,633	0,334	Valid
		0,661	0,334	Valid
		0,405	0,334	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	0,855	0,334	Valid
		0,526	0,334	Valid
		0,857	0,334	Valid
	Kuantitas Kerja	0,549	0,334	Valid
		0,734	0,334	Valid
	Ketepatan Waktu	0,673	0,334	Valid
		0,774	0,334	Valid
	Tanggung Jawab	0,422	0,334	Valid
		0,657	0,334	Valid
	Kerja Sama	0,752	0,334	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Mengacu pada Tabel 3, semua butir pernyataan variabel X1, X2, serta Y mempunyai nilai r hitung > r tabel (0,334) pada taraf signifikansi 5% maka seluruh instrumen dinyatakan valid serta layak dipergunakan dalam analisis berikutnya.

**Uji Realibilitas**

**Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Nilai	Keterangan
Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)	0,730	0,60	Reliabel
Beban kerja (X2)	0,790	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,866	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,60, yakni K3 (0,730), beban kerja (0,790), dan kinerja karyawan (0,866), sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan konsisten.

**Uji Normalitas**

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,01483419
Most Extreme Differences	Absolute	0,110
	Positive	0,110
	Negative	-0,068
Test Statistic		0,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Tabel 5 memperlihatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, menandakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,061	5,499		3,103	0,004		
Keselamatan Kesehatan Kerja	0,925	0,176	0,692	5,263	0,000	0,920	1,087
Beban Kerja	-0,471	0,146	-0,423	-3,221	0,003	0,920	1,087

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Hasil Tabel 6, nilai Tolerance sebesar 0,920 > 0,10 serta VIF 1,087 < 10, sehingga tidak terdapat multikolinearitas dan kedua variabel bebas dapat digunakan bersama pada model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,759	2,650		1,418	0,166
	Keselamatan Kesehatan Kerja	-0,110	0,085	-0,225	-1,300	0,203
	Beban Kerja	0,134	0,071	0,329	1,897	0,067

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Hasil pada tabel 7, nilai signifikansi K3 (0,203) dan beban kerja (0,067) > 0,05, sehingga model regresi terhindar heteroskedastisitas dan dapat dipergunakan dalam analisis.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,061	5,499		3,103	0,004
	Keselamatan Kesehatan Kerja	0,925	0,176	0,692	5,263	0,000
	Beban Kerja	-0,471	0,146	-0,423	-3,221	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Hasil Tabel 8, menghasilkan persamaan  $Y = 17,061 + 0,925X_1 - 0,471X_2$ . Nilai konstanta 17,061 menunjukkan tingkat kinerja dasar ketika variabel K3 ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) bernilai nol. Koefisien K3 sebesar 0,925 mengindikasikan bahwa peningkatan K3 bisa meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,925 unit, sedangkan koefisien beban kerja sebesar -0,471 menunjukkan pengaruh negatif kepada kinerja karyawan ketika meningkatnya beban kerja sebesar 0,471 unit.

### Uji t

**Tabel 9. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,061	5,499		3,103	0,004
	Keselamatan Kesehatan Kerja	0,925	0,176	0,692	5,263	0,000
	Beban Kerja	-0,471	0,146	-0,423	-3,221	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Dengan jumlah responden 35 orang, derajat kebebasan yang diperoleh dari rumus ( $df = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$ ), maka nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (dua arah) ialah 2,037.

Hasil uji t pada Tabel 9 memperlihatkan X1 berpengaruh positif dan signifikan kepada Y dimana nilai t hitung  $5,263 > 2,037$  serta signifikansi  $0,000 < 0,05$ , nilai beta terstandarisasi sebesar 0,692 memperlihatkan kontribusi pengaruh parsial variabel ini kepada kinerja adalah 69,2%. Artinya, semakin optimal implementasi K3 maka kinerja karyawan akan meningkat.

Sementara itu, variabel X2 berpengaruh negatif dan signifikan kepada Y melalui nilai t hitung  $-3,221 < 2,037$  serta signifikansi  $0,003 < 0,05$ , serta nilai beta terstandarisasi -0,423 memperlihatkan beban kerja memberikan pengaruh parsial sebesar -42,3% dalam arah penurunan kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi pemberian beban kerja, semakin besar kecenderungan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

## Uji F

**Tabel 10. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	530,129	2	265,065	15,477	.000 <sup>b</sup>
	Residual	548,042	32	17,126		
	Total	1078,171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Hasil Tabel 10 memperlihatkan nilai F hitung sebesar 15,477 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan derajat kebebasan  $df_1 = (k-1 = 3-1 = 2)$  serta  $df_2 = (n-k = 35 - 3 = 32)$  nilai F tabel pada  $\alpha = 0,05$  ialah 3,29. Sebab F hitung (15,477) > F tabel (3,29) serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi berpengaruh signifikan sehingga hipotesis H0 ditolak.

## Uji Determinasi (R-Square)

**Tabel 11. Hasil Uji Determinasi (R-Square)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 <sup>a</sup>	0,492	0,460	4,138

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Pada Tabel 11 memperlihatkan R Square sebesar 0,492 memperlihatkan variabel K3 serta beban kerja secara simultan berpengaruh kepada variabel Y sebesar 49,2%. Sementara tersisa ( $100\% - 49,2\% = 50,8\%$ ) dipengaruhi dari variabel diluar penelitian.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Santo Jaya Subang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5,263 yang lebih besar dari t tabel 2,037 serta nilai signifikansi sebesar

0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Secara empiris, hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan K3, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan kondisi yang dijelaskan pada bagian pendahuluan, di mana perusahaan transportasi seperti PT. Rajawali Santo Jaya memiliki tingkat risiko kerja yang tinggi, terutama bagi pengemudi bus yang menghadapi faktor kelelahan, kondisi jalan, cuaca, serta durasi kerja yang panjang. Ketika aspek keselamatan dan kesehatan kerja tidak dikelola secara optimal, potensi kecelakaan kerja meningkat dan berdampak negatif terhadap produktivitas serta kualitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Fresania Kaparang et al. (2023) dan Ningsih et al. (2024) yang menyatakan bahwa penerapan K3 yang efektif mampu menciptakan rasa aman, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, dimensi K3 yang meliputi perlindungan keselamatan, fasilitas kerja yang aman, dan program kesehatan kerja (Achmad et al., 2021) terbukti relevan dalam konteks PT. Rajawali Santo Jaya, di mana ketersediaan alat keselamatan, kondisi kendaraan, serta pengawasan K3 menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja.

Nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,692 menunjukkan bahwa K3 memiliki kontribusi pengaruh parsial yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menegaskan bahwa K3 merupakan faktor strategis dalam manajemen sumber daya manusia, sebagaimana konsep MSDM yang memandang karyawan sebagai aset utama yang harus dilindungi dan dikembangkan (Nurohman, 2024).

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

Hasil uji t terhadap variabel beban kerja menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -3,221 yang lebih kecil dari t tabel 2,037 serta nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, dengan arah pengaruh negatif.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja justru menurunkan kinerja karyawan. Hasil ini relevan dengan kondisi empiris yang diuraikan pada pendahuluan, khususnya hasil pra-kuesioner yang menunjukkan bahwa beban kerja waktu merupakan aspek paling dominan, di mana sebagian besar karyawan sering bekerja di luar jam kerja normal. Beban fisik yang tinggi juga dialami oleh karyawan, terutama pengemudi bus, yang harus menempuh perjalanan jarak jauh dengan jadwal padat.

Secara teoretis, hasil ini sejalan dengan pendapat Longo et al. (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja mencakup tuntutan fisik dan mental yang memerlukan energi, konsentrasi, dan pengambilan keputusan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, serta penurunan fokus kerja, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja (Kurniawan, 2022). Penelitian Yongky (2025) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai beta terstandarisasi sebesar -0,423 menunjukkan bahwa beban kerja memberikan kontribusi pengaruh parsial sebesar 42,3% terhadap penurunan kinerja. Hal ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang tidak seimbang dapat

menghambat pencapaian kinerja optimal, meskipun karyawan memiliki keterampilan dan pengalaman yang memadai.

### **3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 15,477 yang lebih besar dari F tabel 3,29 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan mampu menjelaskan hubungan antar variabel.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,492 menunjukkan bahwa K3 dan beban kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 49,2% variasi kinerja karyawan PT. Rajawali Santo Jaya Subang. Sementara itu, sebesar 50,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, serta budaya organisasi.

Temuan ini sejalan dengan kerangka pemikiran penelitian yang mengasumsikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor perlindungan kerja (K3) dan tuntutan kerja (beban kerja). Dalam konteks perilaku organisasi, karyawan akan menunjukkan kinerja optimal apabila tuntutan kerja seimbang dengan sumber daya dan perlindungan yang diberikan organisasi (Gomathy, 2023). Jika K3 diterapkan dengan baik dan beban kerja dikelola secara proporsional, maka karyawan akan bekerja lebih aman, nyaman, dan produktif.

Hasil penelitian ini sekaligus memperjelas adanya research gap pada penelitian sebelumnya. Jika dibandingkan dengan hasil Maghira et al. (2023) yang menyatakan bahwa K3 dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, serta Raihan et al. (2023) yang menemukan tidak adanya pengaruh signifikan, penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut sangat bergantung pada karakteristik pekerjaan dan kondisi perusahaan. Pada sektor transportasi dengan risiko kerja tinggi, K3 berperan sebagai faktor pendorong kinerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan justru menjadi faktor penghambat.

### **5. Kesimpulan**

Berlandaskan data yang diperoleh, memperlihatkan keselamatan kesehatan kerja (X1) berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja karyawan (Y), sehingga perbaikan penerapan K3 dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian variabel beban kerja (X2) berpengaruh negatif serta signifikan kepada kinerja karyawan (Y), temuan ini mengindikasikan beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menurunkan kinerja karyawan, sedangkan pengaturan beban kerja secara proporsional bisa memotivasi karyawan bekerja dengan optimal serta menjadikan kinerja lebih optimal. Hasil analisis secara simultan berlandaskan data memperlihatkan keselamatan kesehatan kerja (X1) serta beban kerja (X2) berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan (Y). Perihal ini memperlihatkan meningkatnya kinerja karyawan sangat terpengaruh dari penerapan K3 yang optimal dan pengelolaan beban kerja yang sesuai di PT. Rajawali Santo Jaya Subang.

## Implikasi

Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan memperkuat sistem K3 melalui pelatihan rutin, pengawasan keselamatan, dan penyediaan perlindungan kerja yang memadai. Selain itu, penataan beban kerja perlu diperhatikan, seperti evaluasi jadwal kerja, pengaturan jam operasional yang lebih realistis, serta pembagian tugas yang lebih merata agar kelelahan fisik dan mental dapat diminimalkan. Penelitian selanjutnya disarankan mengkaji faktor lain memengaruhi kinerja, berupa kepemimpinan, motivasi, serta lingkungan kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh.

## Daftar Pustaka

- Achmad, A. N., Arfah, A., Mente, L., & Murfat, M. Z. (2021). Center of Economic Student Journal 4(3) (2021) | 215 Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar. In Center of Economic Student Journal (Vol. 4, Issue 3).
- Anggina, M., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak dan Bisnis*, 4(1), 13–19.
- Akbar, R., Sukmawati, U. S., & Katsirin, K. (2024). Analisis Data Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 430–448. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.350>
- Ameliya, L., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Kinerja Karyawan pada PT. BOLTZ Karawang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3633–3639. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5318>
- Augia Putrie, R., Adhimawan Wijaya, M., Syafitri Pengaruh Stres Kerja, D., Keyakinan Diri Terhadap Kinerja Karyawan, dan, Stres Kerja, P., Syafitri, D., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2024). *Indonesian Journal Of Research And Service Studies*. 1(3).
- Balaji, R., & S, H. (2022). Study on Industrial Relations. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*, 10(12), 772–779. <https://doi.org/10.22214/ijraset.2022.48015>
- Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiasa Penerbit CV. Pena Persada. (2021).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209–236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lion Superindo. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325.
- Fresania Kaparang, G., Padaunan, E., & Aretha Lumanauw, G. (2023). Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Security Management PT. X Manado.
- Gomathy, C. K. (2023). Organizational behavior: Use and its importance. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 7(8). <https://doi.org/10.55041/ijsrem21511>

- Indah, R., Salsabila, I., Agama Islam Nusantara Batang Hari, I., Gajah Mada, J., Bulian, M., Hari, B., & Batang Hari, K. (2024). Perilaku Individu Dalam Organisasi. In *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* (Vol. 2, Issue 2). <https://doi.org/3119>
- Irmayanti, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis penerapan audit manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di PT. Mattel Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(3), 252-267.
- Kemnaker RI. 2022. Profil K3 Nasional.
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal sosial dan sains*, 2(1), 104-110.
- Longo, L., Wickens, C. D., Hancock, P. A., & Hancock, G. M. (2022). Human Mental Workload: A Survey and a Novel Inclusive Definition. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 13). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.883321>
- Luh, N., Indah, G., Putri, P., & Sudiarawan, K. A. (2025). Kedudukan Perjanjian Kerja Bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. <https://doi.org/10.24843/JMHU.2025.v14.i03>
- Mayansara, A., Atnang, M., Dwiyantri, S., Administrasi Rumah Sakit, J., Sains Teknologi dan Kesehatan, F., Kendari, A., kunci, K., & Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, S. (2025). Risiko Kecelakaan kerja : Perspektif Pegawai terhadap Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Risk of Work Accidents: Employee Perspectives on the Implementation of the Occupational Safety and Health Management System. 17(2), 2085–0840. <https://doi.org/10.36990/hijp.v17i2.1543>
- Mittra Candana, D., & Ali, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i2>
- Ningsih, D. C., Kurniawan Subagja, I., & Hakim, A. (2024). Pengaruh Penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Artefak Arkindo (MK).
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Nurohman, D. A. (2024). Pengelolaan sumber daya manusia. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.
- Pranyoto Prabowo Ariersta Riski. (2021). Bab III metode penelitian.
- R, C. (2023). The Concept of Organizational Behavior as a Management Tool. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 12(5), 1399–1403. <https://doi.org/10.21275/sr23517110331>
- Raihan, A., Program, A.12, Manajemen, S., Tinggi, S., & Bima, I. E. (n.d.). Pengaruh beban kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Dompus.
- Rizky, N., & Husaini, S. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam instansi pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* (Vol. 21, Issue 1).
- Restuputri, D. P., Rifdah, N. T., & Masudin, I. (2024). Membangun iklim keselamatan kerja: Teori, strategi, dan praktik. UMMPress.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370-377.

- Silviani, D., Savitri, C., Pertiwi, W., HSRonggo Waluyo, J., Timur, T., & Barat, J. (2022). Pengaruh Pelatihan K3 dan Kepemimpinan terhadap Perilaku Keselamatan Kerja pada PT. Trigunapratama Abadi. 3(1). <https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe>
- Sirojudin, D., & Saat Ibnu Waqfin, M. (2020). Manajemen sumberdaya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMA 1 Darul Ulum.
- Sulistiyani, G., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2400–2416. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5298>
- Widodo, J. (2021). *Economy Deposit Journal (E-DJ) The Effect of Workload on Employee Performance At PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Tolitoli Branch Office. Economy Deposit Journal*, 3(2).
- Yongky, F., T., Rustiawan, I., Utami, S., Putrie, R. A., & Anggraini, D. U. (2025). *The Effect of Workload on Employee Performance with Work Life Balance as a Moderating Variable*.
- Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). The effect of occupational health and safety program on employee work motivation at PT. PLN (Persero) UP3 Nias. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 10(4), 1417–1435.