



# Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar

Hazirah Angelia Fudhni<sup>1\*</sup>, Tarmizi Gadeng<sup>2</sup>, Tuwisna<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

Email : [angeliafudhni@gmail.com](mailto:angeliafudhni@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [tarmizi.gadeng@unmuha.ac.id](mailto:tarmizi.gadeng@unmuha.ac.id)<sup>2</sup>, [tuwisna@unmuha.ac.id](mailto:tuwisna@unmuha.ac.id)<sup>3</sup>

Alamat: Jl. Muhammadiyah No 91, Desa Batoh, Kecamatan Lueng Bata - Banda Aceh 23247

Korespondensi penulis: [angeliafudhni@gmail.com](mailto:angeliafudhni@gmail.com)

**Abstract.** This study aims to examine the influence of Occupational Health and Safety (OHS) and workload on employee performance at PT. Pangan Makmur Saleh Famili in Aceh Besar Regency. Data was collected using questionnaires, and an associative method was employed to assess the impact of the independent variables (OHS and workload) on the dependent variable (employee performance), both individually and collectively. A census sampling technique was utilized, resulting in a sample of 40 employees from PT. Pangan Makmur Saleh Famili who agreed to participate as respondents. The findings indicate that, individually, both Occupational Health and Safety (OHS) and workload significantly affect employee performance at PT. Pangan Makmur Saleh Famili. Moreover, when considered together, OHS and workload also have a significant impact on employee performance. The enhancement of employee performance is determined by the quality of OHS and workload; the better these two factors are, the greater the potential for PT. Pangan Makmur Saleh Famili to improve its employees' performance..

**Keywords:** Workplace Health and Safety (WHS), Workload, and Employee Performance.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Makmur Saleh Famili di Kabupaten Aceh Besar. Untuk mengumpulkan data, digunakan metode kuesioner. Metode penelitian yang diterapkan adalah metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel independen (K3 dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), baik secara parsial maupun simultan. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik sensus, di mana sebanyak 40 karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula, beban kerja juga memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan secara parsial. Secara keseluruhan, baik Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) maupun beban kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Makmur Saleh Famili. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut; semakin baik kondisi K3 dan pengelolaan beban kerja, semakin besar peluang PT. Pangan Makmur Saleh Famili untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

**Kata kunci:** Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

## 1. LATAR BELAKANG

Menurut (Putriawati & Prashakti, 2020) Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang perdagangan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai diperusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Menurut (Bahiroh, Imron, & Wangi,

2020) Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Faktor-faktor produksi dalam perusahaan seperti modal, mesin, dan material dapat bermanfaat apabila telah diolah oleh SDM. SDM sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah-masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatannya sewaktu bekerja.

Menurut Mangkunegara dalam Ryani Dhyani Parashakti et al, (2020) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan mencakup aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, pengelihatan, pendengaran. Selain keselamatan dan kesehatan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Pekerja yang tidak selaras memiliki beban kerja yang tinggi, tetapi mereka berkinerja rendah, menunjukkan bahwa mereka tidak memiliki kemampuan untuk melakukan tugas mereka, atau tugas mereka tidak sesuai dengan kemampuan mereka (Widiyana, 2021).

Berdasarkan survei awal dengan mewawancara 10 orang karyawan Pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar, terungkap bahwa banyak karyawan belum sepenuhnya mematuhi prosedur kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Beberapa karyawan, misalnya, mengoperasikan mesin tanpa menggunakan alat pelindung diri (APD) seperti sarung tangan atau masker, sehingga meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Selain itu, alat pemadam kebakaran sebenarnya sudah tersedia di beberapa titik strategis perusahaan, tetapi tidak semua karyawan memahami cara menggunakannya dengan benar. Ketidaktahuan ini menimbulkan kekhawatiran, terutama jika terjadi situasi darurat seperti kebakaran kecil yang dapat membahayakan keselamatan karyawan maupun aset perusahaan.

Meskipun pencahayaan di lingkungan kerja sebagian besar sudah cukup baik, beberapa area tertentu mulai menunjukkan kekurangan, seperti di bagian belakang perusahaan yang digunakan untuk menyimpan sekam dan membakar padi. Area ini memiliki intensitas cahaya yang rendah, terutama saat sore atau malam hari, sehingga menyulitkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan aman dan efisien. Situasi ini meningkatkan risiko kecelakaan akibat sulitnya melihat potensi bahaya, sekaligus memengaruhi kenyamanan

kerja. Permasalahan ini menunjukkan bahwa meskipun fasilitas dasar telah tersedia, perusahaan masih perlu meningkatkan pelatihan K3 dan melakukan perawatan rutin terhadap area kerja untuk memastikan lingkungan kerja yang lebih aman dan mendukung produktivitas karyawan.

Selain itu, tingginya beban kerja juga menjadi salah satu tantangan utama. Pada hari-hari tertentu, volume pekerjaan bisa sangat tinggi, sementara jumlah tenaga kerja yang tersedia tidak mencukupi. Dengan tenggat waktu yang singkat, karyawan sering kali harus bekerja ekstra keras, yang menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Kelelahan ini tidak hanya berdampak pada produktivitas tetapi juga memicu ketegangan antarpegawai, seperti kesalahpahaman atau konflik kecil, yang membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kualitas hasil produksi, sehingga perusahaan kesulitan mencapai target yang telah ditetapkan.

Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah strategis seperti memperbaiki manajemen K3, menyediakan pelatihan rutin, serta mengelola beban kerja secara lebih proporsional. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, aman, dan produktif, sekaligus menjaga kesejahteraan karyawan dan harmonisasi tim di tempat kerja.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Menurut Siagian (2020), kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang memiliki arti kualitas maupun kuantitas kerja diperoleh karyawan pada periode tertentu atau mampu dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas berdasarkan tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan. Adapun menurut Yogatama (2020), kinerja ialah hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan pada perusahaan yang dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

Menurut Kasmir (2019), indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas

## **Kesehatan keselamatan kerja (K3)**

Sasanti, (2022), “Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Menurut Rivai & Sagala (2019:92), “Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segala daya upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan budayanya melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundungan dan standar yang berlaku (Parashaki & Putriawati, 2020).

Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja
2. Alat dan bahan kerja
3. Alat – alat pelindung diri
4. Pendidikan dan pelatihan K3

## **Beban Kerja**

Menurut Vanchapo (2020:1), beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

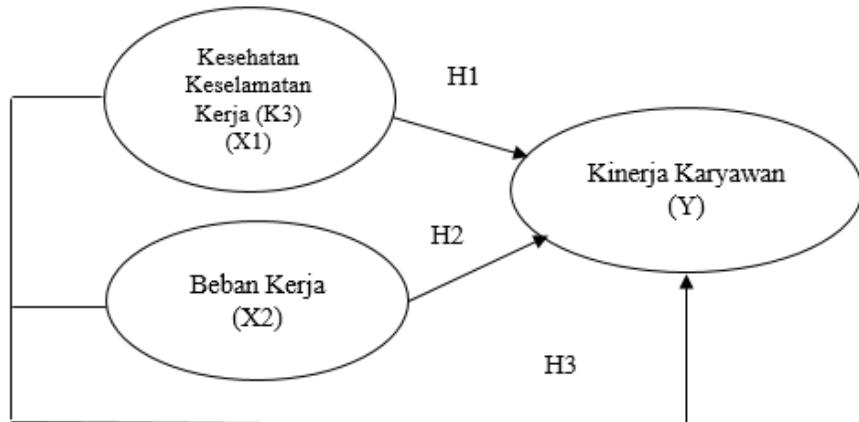
Pendapat lain dikemukakan oleh Menpan (Novita dan Kusuma, 2020:165) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan. Menurut (Johari et al., 2019), beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Menurut (Werdati & Fatimah, 2020) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan Tugas (Task).
2. Tuntutan fisik
3. Volume pekerjaan
4. Jenis pekerjaan

5. Penetapan waktu
6. Kepuasan.

### **Kerangka Pemikiran**



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya, Suwandy, S. D., Rahman, Y., Asbari, M., & Novitasari, D. (2023) dan Fristy, A. M., & Teknologi, I. (2022)

### **Hipotesis Penelitian**

Menurut Sahir (2022), hipotesis adalah prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bisa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga Kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.
- H2: Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.
- H3: Diduga Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2019:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2019:5).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara parsial dan simultan. Penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar dan bersedia menjadi responden.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Berdasarkan out-put komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%.  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* di mana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,304 (lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi  $r$  *Product-Moment* untuk  $n = 40 = 0,304$  pada lampiran Titik Kritis).

Sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk, yang dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut bersifat sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1 Uji Validitas**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>Variabel</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Status</b>
Item B1	X1	0,710	0,304	Valid
Item B2		0,768	0,304	Valid
Item B3		0,695	0,304	Valid
Item B4		0,702	0,304	Valid
Item C1	X2	0,782	0,304	Valid
Item C2		0,504	0,304	Valid
Item C3		0,667	0,304	Valid
Item C4		0,600	0,304	Valid
Item C5		0,586	0,304	Valid
Item C6		0,362	0,304	Valid
Item A1	Y	0,832	0,304	Valid
Item A2		0,539	0,304	Valid
Item A3		0,647	0,304	Valid
Item A4		0,684	0,304	Valid

*Sumber: Data Primer (diolah) 2025*

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis product moment sebesar 0,304 pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ , sehingga instrumen data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ ". Untuk lebih jelas besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Kesehatan keselamatan kerja (k3) (X1)	0,786	0,60	Reliabel
2.	Beban Kerja (X2)	0,737	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,766	0,60	Reliabel

*Sumber: Data Primer (diolah) 2025*

Pada Tabel 2 diperoleh nilai alpha masing- masing sebesar 0,768, 0,737, dan 0,766 dengan demikian, nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi kredibilitas Cronbach's Alpha karena nilai alpha melebihi dari 0,60.

### **Uji Hipotesis**

#### **Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Depend**

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel Kesehatan keselamatan kerja (k3)(X1) dan Beban Kerja (X2) sebagai variabel bebas (independen variable) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini

**Tabel 3**

**Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,569	3,009		2,183	0,035
	Kesehatan keselamatan kerja (k3)(X1)	0,340	0,139	0,341	2,446	0,019
	Beban Kerja (X2)	0,215	0,078	0,384	2,754	0,009
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

*Sumber: Data Primer (diolah) 2025*

Berdasarkan hasil *output* komputer melalui program SPSS versi 27, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,569 + 0,340X1 + 0,215X2$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda disebutkan dalam tabel 4.3 diatas tersebut di atas maka koefisien korelasi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Konstanta

Apabila nilai variabel kesehatan keselamatan kerja (k3) dan Beban kerja tidak berubah atau dianggap konstan. Maka rata-rata kinerja pegawai akan bernilai 6,569.

2. Koefisien Regresi

- Nilai koefisien regresi variabel kesehatan keselamatan kerja (k3) sebesar 0,340. Hasil tersebut dapat diartikan kenaikan 100% perubahan dalam variabel kesehatan keselamatan kerja (k3) secara relatif akan meningkatkan kinerja sebesar 34% dengan asumsi variabel beban kerja dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,215. Hasil tersebut dapat diartikan setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel beban kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja Karyawan sebesar 21,5% dengan asumsi variabel kesehatan keselamatan kerja (k3) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari 2 (dua) variabel yang diteliti, diketahui bahwa variabel kesehatan keselamatan kerja (k3) lebih dominan dari pada variabel beban kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

## Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Koefisien determinasi dengan symbol ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dari persamaan regresi tersebut. Hasil uji koefisien

**Tabel 4**

### Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					Keterangan
Model	R	$R^2$	Adjusted $R^2$	Std. Error of the Estimate	
1	0,531	0,282	0,244	1,185	Korelasi Sedang

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

- Koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,531 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 53,1%. Artinya kinerja karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar sedang hubungannya dengan kesehatan keselamatan kerja (k3) (X1) dan beban kerja (X2).
- Koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,244. Artinya sebesar 24,4% perubahan-perubahan kinerja karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar dapat dijelaskan oleh perubahan dalam kesehatan keselamatan kerja (k3) (X1) dan beban kerja (X2) sedangkan selebihnya yaitu sebesar 75,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar daripada yang menjadi variabel penelitian ini. Faktor-faktor tersebut seperti faktor pengembangan karir, pelatihan, dan gaya kepemimpinan serta faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

## Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel, pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5**

### Uji Parsial (t-test)

No.	Variabel Independen	thitung	Ttabel	Sig
1.	Kesehatan keselamatan kerja (k3) (X1)	2,446	2,026	0,019
2.	Beban Kerja (X2)	2,754	2,026	0,009

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Tabel 5 di atas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar secara parsial, antara lain:

1. Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka menerima  $H_a$  dan Menolak  $H_0$ . Hasil penelitian variabel Kesehatan keselamatan kerja (k3)(X1) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,446 > 2,026$ ). Jika signifikan  $< 0,05$  maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Variabel Kesehatan keselamatan kerja (k3) memiliki signifikansi  $0,019 < 0,05$  atau probabilitas di bawah  $\alpha = 0,05$ . Kesimpulan bahwa menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ , dengan demikian, hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kesehatan keselamatan kerja (k3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asri Raihan, Amirul mukminin, 2023.

2. Variabel Beban Kerja

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka menerima  $H_a$  dan Menolak  $H_0$ . Hasil penelitian variabel beban kerja (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,754 > 2,026$ ). Jika signifikan  $< 0,05$  maka menerima  $H_a$  dan Menolak  $H_0$ . Variabel beban kerja memiliki signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$  atau probabilitas di bawah  $\alpha = 0,05$ . Kesimpulan bahwa menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Dengan demikian, hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Hesti Sugesti-Hafiz Akbar, 2023.

### **Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 6**

**Anova (Uji F)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	Fhitung	F Tabel	Sig.
1	Regression	20,438	2	10,219	7,280	3,250	002 <sup>b</sup>
	Residual	51,937	37	1,404			
	Total	72,375	39				

*Sumber: Data Primer (diolah) 2025*

Pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tabel di atas menunjukkan Fhitung sebesar 7,280, sedangkan Ftabel pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 3,250. Dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa Fhitung (7,280)  $>$  Ftabel (3,250), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa merima Ha3 (Hipotesis *alternative*) dan menolak Ho3 (Hipotesis nol), artinya bahwa variabel kesehatan keselamatan kerja (k3) (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.

## Pembahasan

### **Pengaruh Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi linier tersebut digunakan analisis varian untuk regresi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh Fhitung  $>$  Ftabel yaitu (7,280)  $>$  (3,250), maka dengan signifikansi sebesar  $< 0,002$  sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan. Hubungan antara faktor-faktor kinerja karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar (X1-X2) dengan kinerja karyawan (Y) dapat diketahui dari nilai koefesien korelasi. Berdasarkan hasil analisis dengan program komputasi SPSS versi 27 diperoleh koefesien korelasi atau R sebesar 0,531. Besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh pengaruh variabel kesehatan keselamatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi atau Adjusted R<sup>2</sup>.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,282 yang berarti besarnya pengaruh, kesehatan keselamatan kerja (k3) dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar adalah sebesar 28,2%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel kesehatan keselamatan kerja, dan beban kerja kinerja karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar juga dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 71,8%. Variabel-variabel tersebut seperti, variabel pemberian insentif, variabel komitmen organisasi dan pelatihan, serta variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

### **Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji-t terlihat bahwa hitung lebih besar dari tabel yaitu  $2.446 > 2,026$  dan dengan signifikansi sebesar 0,019. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar. kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Mangkunegara dalam Imron (2020), keselamatan kerja dikatakan sebagai ilmu beserta penerapannya yang berhubungan dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, pesawat, landasan tempat kerja serta lingkungan kerja.

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji-t terlihat bahwa hitung lebih besar dari tabel yaitu  $2.754 > 2,026$  dan dengan signifikansi sebesar 0,009. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Sudarsono, (2021), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar. Dua variabel independen tersebut yaitu, kesehatan keselamatan kerja (k3) dan beban kerja. maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar secara parsial.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar secara parsial.

3. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk melakukan pelatihan rutin terkait prosedur keselamatan kerja, memperbarui fasilitas dan peralatan keselamatan, serta mengidentifikasi potensi risiko di tempat kerja untuk mengurangi kecelakaan. Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan.
2. memiliki akses terhadap layanan kesehatan yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Dengan demikian, penerapan K3 yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
3. Perusahaan perlu memastikan bahwa pembagian tugas dilakukan secara adil dan proporsional, serta mempertimbangkan kapasitas dan kemampuan karyawan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan manajemen waktu dan teknik pengelolaan beban kerja kepada karyawan, serta memberikan dukungan yang memadai agar mereka dapat bekerja secara efisien tanpa mengalami kelelahan atau stres. Dengan cara ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat.
4. PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar perlu memperkuat program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta mengelola beban kerja dengan seimbang untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan K3 yang baik, disertai dengan pembagian beban kerja yang proporsional, akan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, mengurangi risiko stres atau kelelahan, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan dan efisiensi.

## **DAFTAR REFERENSI**

- A.R. Vanchapo, S. Kelp., & M. Mk. (2020). Beban kerja dan stres kerja. CV Penebar Qilara Media.
- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ambilyar, & Muharilka. (2019). Metodologi penelitian evaluasi program. Bandung: Alfabeta.
- Anggrilani. (2021). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan bagian produksi Pabrik Tahu W Jombang). Prosiding Seminar, 220–226.
- Bahirroh, E., Imron, A., & Wangi, V. K. (2020). Dampak kesehatan dan keselamatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7, 40–50.
- Bimantara, A. M., Dotulong, L. O. H., & Lelongkong, V. P. K. (2021). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pada kurir PT J&T Express Manado pada masa pandemi COVID-19. *Elmba*, 9(4), 1261–1271.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. 44–59.
- Darmadi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fokamma*, 3, 240–247.
- Dharma, U. B. (2019). Keselamatan dan kesehatan kerja 2. 2, 142–156.
- Fristy, A. M., & Teknologi, I. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT JNE Pekanbaru. *Jurnal*, 1(2), 91–97.
- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi analisis multivariat dengan program SPSS (Edisi ke-4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, et al. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Grup.
- Indra Kharis. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan beban kerja sebagai variabel intervening pada Bank Jatim Malang. Tesis.
- Iswan. (2021). Manajemen pendidikan dan keselamatan kerja (K3). Rajawali Printing.
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Depok: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2016). Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM. Bandung: Alfabeta.
- Kerja, S., & Karyawan, K. (2021). PT Honda Daya Anugrah Mandiri. 2, 1–22.

- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2014). Manajemen pelatihan upaya mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman employee engagement. Bogor: IPB Press.
- Manajemen, S., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2023). Pengaruh beban kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai pada kantor. 2, 115–122.
- Prasetyo, I., & Winarko, R. (2021). Manajemen sumber daya manusia. 78–90.
- Prawirosentono, S. (2012). Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan, kiat menuju organisasi kompetitif dalam perdagangan bebas dunia. Yogyakarta: BPFE.
- Putrilawati, & Prashakti, R. D. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Dinastirelv.org*, 1, 290–304.
- Railhan, A., & Mukminin, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Dompu.
- Retnowati, E., Lestari, U. P., & Jahroni. (2021). Retensi karyawan yang ditinjau dari kepercayaan dan motivasi kerja. *Jurnal Ilma Daun Ilmu*, 1, 65–76.
- Sasanti, M. A. (2022). Pengaruh beban kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi. *Forum Ekonomi*, 3, 556–561.
- Silagiani, S. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Studi, P., & Manajemen, D. (2023). Pos internasional bagian ekspor di Kantor Pos Indonesia MPC Bandung. *Hesti Sugesti-Hafiz Akbar Indonesia*, 13, 112–121.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suwandy, S. D., Rahman, Y., Asbari, M., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan: Narrative literature review. *Jurnal*, 5(1).
- Syafrilda, S. (2021). Metodologi penelitian. Medan: KBM Indonesia.
- Tarwaka. (2011). Beban kerja (workload). Solo: Harapan Press.