

Pengaruh beban kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi**Melinia Ajeng Sasanti¹, Co. Autor Sulastrir Irbayuni²**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”, Jawa Timur.

Abstrak

Studi ini bertujuan guna menganalisa: Pengaruh beban kerja dan keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi CV. 99 Gresik. Cara penentuan sampel penelitian dengan metode sampling jenuh dengan sampel seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 40 orang. Adapun teknik analisisnya dengan partial least square menggunakan program SmartPLS. Hasil studi diperoleh bahwasanya beban kerja yang berlebih akan menurunkan kinerja karyawan bagian produksi CV. 99 Gresik. Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi CV. 99 Gresik.

Kata kunci: Beban kerja; kinerja karyawan; keselamatan; kesehatan kerja***Effect of workload and K3 on employee performance in production section*****Abstract**

This study aims to determine: The effect of workload and safety and health on employee performance in the production of CV.99 Gresik. The sampling technique in this research is the saturated sampling method with a sample of all employees of the production department as many as 40 respondents. The analysis technique in this study uses partial least squares with the help of the SmartPLS program. The results of this study showed that a high workload can reduce employee performance in the production section of CV. 99 Gresik. Good occupational safety and health can improve employee performance on employees of the CV. 99 Gresik.

Key words: Workload; employee performance; occupational health and safety

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, mayoritas negara menerapkan sistem perekonomian terbuka dalam menjalankan perdagangan dan kerja sama ekonomi dengan negara lain. Keterbukaan perekonomian di era globalisasi menjadikan pola perdagangan menjadi lebih kompetitif. Adanya perbedaan pada sumber daya manusia (SDM) maupun sumber daya alam antara negara satu dengan negara lainnya menjadi faktor munculnya ketergantungan negara dalam memenuhi kebutuhan dasarnya, sehingga negara perlu menjalin perdagangan dengan negara lain. Pada era perdagangan bebas ini, negara pengekspor komoditas akan diuntungkan, sedangkan negara pengimpor akan mengalami kerugian sebab semakin besarnya beban tanggungan negara.

Salah satu pelecut perkembangan perekonomian yaitu berkembangnya industri manufaktur. Berkembangnya industri manufaktur bisa dilihat pada banyaknya perusahaan-perusahaan yang muncul untuk memenuhi permintaan pasar akan suatu produk. Dengan fakta tersebut maka bisa dipastikan persaingan perusahaan industri manufaktur Indonesia semakin meningkat. Salah satu industri manufaktur yang terus mengalami perkembangan adalah industri pengelolaan kayu. Adanya persaingan pada sektor ini menuntut perusahaan untuk dapat melakukan manajemen SDM secara optimal, karena SDM menjadi faktor utama untuk menunjang performa perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan saling menunjukkan performanya dalam meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan.

Keterlibatan SDM pada perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Dalam hal ini membangun SDM yang berdaya saing tinggi dan berkualitas guna mendukung dan menentukan keberhasilan organisasi. Oleh sebab itu, setiap organisasi senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas tiap karyawan dengan harapan kinerja karyawan selalu optimal. Alfian et al., (2018) mengatakan bahwa untuk menilai kemajuan sebuah perusahaan bisa dinilai dari pencapaian kinerja karyawannya, jika perusahaan memiliki karyawan berkinerja baik maka hasil produktivitas akan mengalami kenaikan yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan.

Afandi (2018) menyatakan kinerja adalah hasil pencapaian yang diperoleh individu atau kelompok atas pekerjaannya berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya guna mewujudkan tujuan organisasi, dengan mengikuti segala aturan, etika dan moral yang berlaku. Kinerja akan optimal apabila individu atau kelompok tersebut mengerjakan pekerjaannya dengan baik (Alfian et al., 2018). Indikator pengukuran kinerja menurut Kasmir (2016) yakni: 1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Pengawasan 4) Hubungan antar rekan kerja.

Dari arti pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan, faktor yang mempengaruhi belum optimalnya kinerja karyawan yaitu beban kerja (Rolos et al., 2018). Kinerja memiliki kaitan yang erat dengan beban kerja sebab organisasi untuk memberikan tanggung jawab pada setiap karyawannya harus dapat melihat beban kerja nya terlebih dahulu, agar nantinya tugas yang diberikan dapat dijalankan sesuai yang diharapkan perusahaan dan dapat mengoptimalkan kinerjanya, sehingga akan mempengaruhi output para karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya masing-masing. Menurut Ahmad et al., (2019) beban kerja yaitu semua bentuk pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan dan diselesaikan sesuai target dan waktu yang telah ditentukan. Koesomowidjojo (2017) menyebutkan indikator untuk mengetahui tolak ukur beban kerja antara lain: Kondisi pekerjaan, efektivitas dalam menggunakan waktu kerja, dan ketercapaian target. Irawati & Carrollina (2017) juga berpendapat bahwa beban kerja yaitu teknik analisis terhadap waktu yang digunakan oleh sumber daya manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pada unit kerja yang dijalankan dalam kondisi normal.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen, sebab beban kerja dapat menentukan efektivitas dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat mempengaruhi kinerjanya. Tingkat beban kerja dapat berdampak pada kinerja para karyawan disuatu perusahaan, yang mana hal tersebut mengakibatkan terjadinya in-efisiensi kerja. Pemberian beban kerja yang sesuai kepada karyawan dapat memberikan kejelasan bagi mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya, dan meminimalisir adanya saling melempar tanggung jawab (Yusuf et al., 2019).

Selain faktor beban kerja, dalam upaya mencapai kinerja yang optimal perusahaan harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan, dikarenakan K3 dapat mempengaruhi kinerja mereka (Elphiana E G et al., 2017). Apabila perusahaan menjamin perlindungan keselamatan

kerja bagi karyawannya, maka karyawan senantiasa akan bekerja secara optimal sebab dalam dirinya timbul perasaan tenang, aman dan nyaman.

K3 menjadi program yang dibentuk guna menjamin keselamatan para tenaga kerja dari aktivitas di tempat kerja supaya tidak terjadi kecelakaan maupun mengakibatkan penyakit dengan mematuhi peraturan yang berlaku dan melaksanakan sesuai dengan standar operasional prosedur (Elphiana E G et al., 2017). Keselamatan kerja yaitu kegiatan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal tersebut menunjukkan komitmen perusahaan dalam menjaga keselamatan kerja agar karyawan tidak mengalami kecelakaan kerja akibat beban kerja yang overload atau kelalaian pada saat menjalankan aktivitas di tempat kerja. Adapun kesehatan kerja yaitu usaha perusahaan untuk menjaga kesehatan para karyawan selama bekerja. Hal ini dilakukan agar kesehatan karyawan tetap terjamin, sehingga tidak mempengaruhi kegiatannya selama bekerja (Kasmir, 2016). Maulidya (2021) menyebutkan bahwa indikator pengukuran K3 diantaranya: alat pelindung kerja, ruang kerja yang aman, pemakaian peralatan kerja, penerangan ruang kerja, dan ruang kerja yang sehat.

Mengingat pentingnya K3 sebagai hak asasi karyawan, dan menjadi upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh sebab itu, hal tersebut harus menjadi program utama perusahaan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan para karyawan, agar mereka dapat merasa lebih aman, nyaman dan sehat dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sangat penting menjadi perhatian yang serius sebab danya kecelakaan dan penyakit selama bekerja ini tidak hanya berdampak buruk pada karyawan, namun juga pada perusahaan.

CV. 99 Gresik berdiri pada tahun 2017 berlokasi di Jalan Veteran No.80 Gresik. Perusahaan ini bergerak dibidang pengelolaan kayu memproduksi komponen kusen atau bingkai pintu, jendela dan lantai dari berbagai jenis kayu. Perusahaan ini melakukan ekspor ke beberapa negara seperti China, Korea dan India. Saat ini CV. 99 Gresik dihadapkan dengan masalah kinerja karyawan masih kurang optimal yang mengakibatkan belum tercapainya target yang telah ditetapkan. Dapat diketahui bahwa jumlah realisasi dalam waktu empat tahun terakhir hanya dapat terpenuhi pada tahun 2018 dan terjadi penurunan produktivitas pada tahun 2019 hingga tahun 2021 dengan pencapaian jumlah realisasi yang tidak terpenuhi dari jumlah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Ditemukan bahwa permasalahan beban kerja yang dirasakan oleh para karyawan begitu berat, yaitu ketika perusahaan menambah target dan produk yang diminta memiliki tingkat kesulitan semakin tinggi akan tetapi perusahaan tidak memperhatikan kemampuan dan sumber daya para karyawan yang ada. Tingginya tekanan dan beban kerja dapat membuat karyawan tidak merasa nyaman, sehingga mereka bersifat lebih pasif dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Beban kerja berlebih tersebut berdampak negatif terhadap karyawan, yang kemudian akan menyebabkan kelelahan fisik maupun psikis akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan yang akan mengakibatkan menurunnya produktivitas atau tidak memenuhinya targetnya.

Permasalahan pada perusahaan tidak hanya beban kerja tetapi juga pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawannya. Perusahaan telah membuat program K3 bagi semua karyawan khususnya pada bagian produksi akan tetapi dalam penerapannya program tersebut tidak dijalankan dengan baik oleh kedua belah pihak. Maka masih adanya kecelakaan kerja selama di tempat kerja dapat menghambat proses produksi dan menurunnya kinerja karyawan. Dalam proses produksinya perusahaan CV. 99 Gresik menggunakan mesin dan peralatan berat yang besar kemungkinan akan terjadi kecelakaan kerja pada karyawan. Bukan tanpa alasan, jika melihat banyak kecelakaan kerja yang terjadi di CV. 99 Gresik kesadaran dan kepatuhan terhadap penggunaan alat-alat pelindung diri atau penggunaan mesin yang sesuai SOP yang masih rendah perlu diawasi dengan baik oleh atasan. Namun pengawasan tersebut tidak dijalankan dengan rutin oleh atasan.

Bukan hanya itu, penyakit yang timbul dari aktivitas kerja yang mana kesehatan karyawan juga perlu diperhatikan. Karena hal ini sangat berpengaruh pada kondisi fisik maupun mental para karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pemberian beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan fisik karyawan mengakibatkan kelelahan dan tidak optimalnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tidak hanya itu diketahui juga masih rendahnya pencahayaan dalam ruang kerja di bagian produksi. Pencahayaan yang kurang akan dapat menimbulkan kelelahan mata dan meningkatkan resiko kecelakaan kerja, maka mengakibatkan menurunkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

METODE

Penelitian ini termasuk studi kuantitatif. Variabel yang ditetapkan oleh peneliti diantaranya: variabel independent, yaitu Beban Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). data yang dikumpulkan berupa data primer. Data diambil melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada seluruh karyawan bagian produksi CV. 99 Gresik. Pernyataan kuesioner terdiri dari banyaknya indikator pada setiap variabel dan jawaban berupa nilai skala likert 1-5.

Pengujian statistik dengan Partial Least Square (PLS) dan software SmartPLS yang meliputi beberapa pengujian yaitu Uji Validitas, Uji Reabilitas, dan Uji Hipotesis. Penentuan sampel dengan metode sampling jenuh, yaitu sebuah metode dalam menentukan sampel dengan menyertakan seluruh anggota populasinya, dengan syarat populasi yang diambil merupakan populasi kecil dan dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2016). Oleh karna itu, populasi dan sampel penelitiannya yaitu semua karyawan bagian produksi CV. 99 Gresik yang berjumlah sebanyak 40 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel independen dengan indikator reflektif pada penelitian ini yakni variabel Beban Kerja (X1) dan K3 (X2), dengan variabel dependennya yakni Kinerja Karyawan (Y).

Nilai Average Variance Extracted (AVE) menjabarkan besaran varian variabel indikator yang terdapat pada variabel laten. Validitas variabel laten akan terpenuhi apabila Konvergen Nilai AVE mencapai nilai $>0,5$. Setelah diuji menggunakan AVE, variabel Beban Kerja (X1) mendapat hasil 0,728140, variabel K3 (X2) mendapat hasil 0,665450, dan Kinerja Karyawan (Y) mendapat hasil 0,750121. Artinya, seluruh variabel dalam penelitian memenuhi jumlah validitas yang baik karena menunjukkan hasil lebih dari 0,5.

Pengukuran reliabilitas konstruk diukur melalui nilai composite reliability, dengan ketentuan konstruk yang reliabel mempunyai nilai diatas 0,70 maka variabel konsisten dalam mengukur variabel laten. Berdasarkan hasil uji Composite Reliability, Beban Kerja bernilai 0,889284, K3 bernilai 0,908214, dan Kinerja Karyawan bernilai 0,922967. Sehingga, ketiganya dapat dikatakan reliabel karena mencapai jumlah diatas 0,70.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis berfungsi guna emmbuktikan hipotesis pada penelitian yang dirumuskan sebelumnya. Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan dalam tabel 1.

Tabel 1.

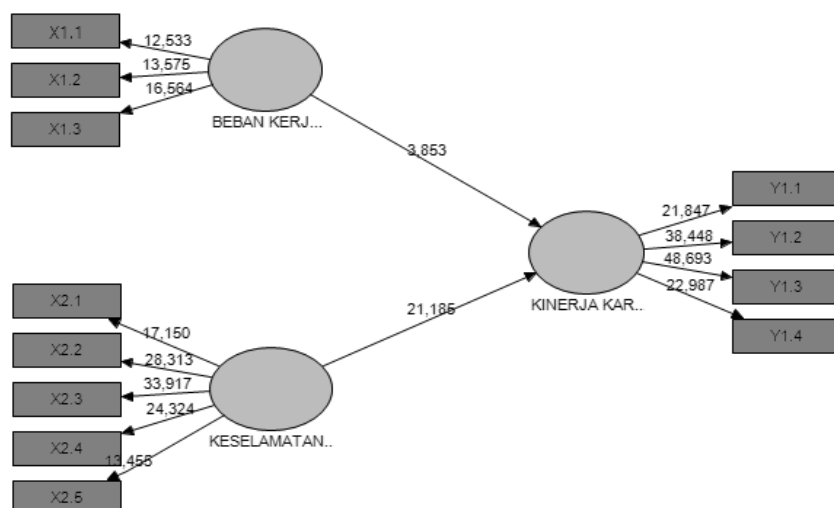
	Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)				
	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))
BEBAN KERJA (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	-0,161698	-0,172792	0,041970	0,041970	3,852674
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,840673	0,832036	0,039682	0,039682	21,185138

Berdasarkan hasil dalam tabel tersebut dapat diuraikan beberapa hal berikut:

Hipotesis 1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi

CV. 99 Gresik dinyatakan diterima, yang nilai path coefficients -0,161698 (bertanda negatif), dan nilai T-statistic 3,852674 $> 1,96$ (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$).

Hipotesis 2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi CV. 99 Gresik dinyatakan diterima, yang nilai path coefficients 0,840673, dan nilai T-statistic 21,185138 $> 1,96$ (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$).



Gambar 1.

Inner Model dengan factor loading, Path Coefficient dan R-Square

Tujuan dari pengujian inner model yaitu guna menganalisis hubungan antara variabel, nilai signifikan dan R-Square model. Berdasarkan hasil uji R^2 , model struktural dapat menjabarkan Kinerja Karyawan yang mendapat pengaruh dari variabel bebas (Beban Kerja dan K3) dengan besaran varian 75,34%. Sedangkan, sisa besaran varian 24,66% dijabarkan oleh variabel selain Beban Kerja dan K3 yang bukan bagian penelitian.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berlandaskan analisis dan pengolahan data menggunakan PLS didapatkan hasil bahwa hipotesis 1 diterima, dimana hasil ini selaras dengan hasil penelitian dari Jeky K.R Rolos et al., (2018) yang mengungkapkan semakin bertambahnya beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan karyawan akan menurunkan tingkat kinerjanya. Terjadinya beban kerja berlebih ini karena karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan diluar kemampuannya.

Hasil penelitian menunjukan dari faktor loading yang mempunyai nilai skor tertinggi adalah belum mampunya karyawan dalam pemenuhan target. Hal tersebut menunjukkan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sebab adanya ketidakseimbangan antara kemampuan karyawan dengan beban kerja yang dibebankan kepadanya. Dari uraian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian beban kerja yang semakin tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan. Maka dalam hal ini perusahaan perlu memahami kemampuan karyawan dan disesuaikan beban kerjanya. Dengan demikian, diharapkan karyawan lebih mampu mengatasi dan menyelesaikan tugasnya, sehingga kinerjanya semakin optimal dan tercapainya produktivitas kerja. Hasil peneitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rolos et al., (2018) yang mengungkapkan beban kerja berlebih dapat menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan hasil olah data menggunakan PLS didapatkan hasil bahwa hipotesis 2 diterima. Dapat diketahui bahwa perusahaan harus memberikan dan menerapkan program K3 secara optimal, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari segi keselamatan kerja, bahwa karyawan dalam bekerja masih acuh dalam menerapkan program keselamatan kerja, salah satunya dengan menggunakan alat pelindung diri yang lengkap, sebagaimana lalai dalam hal itu akan menimbulkan kecelakaan kerja ringan maupun berat dan merugikan kedua belah pihak. Sehingga perusahaan juga harus mengevaluasi kembali pelaksanaan keselamatan kerja, memberikan pelatihan tentang pentingnya penerapan keselamatan kerja di tempat kerja dan melakukan pengawasan yang ketat. Adapun dari segi kesehatan kerja, perusahaan perlu mencegah timbulnya penyakit akibat kerja, salah satunya dengan memberikan penerangan dan pencahayaan yang harus disesuaikan kembali dengan besarnya tempat kerja.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwasanya penerapan K3 belum optimal pada karyawan bagian produksi CV. 99 Gresik. Hal tersebut dibuktikan masih adanya kecelakaan kerja ditempat kerja yang apabila tidak diperbaiki hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, penerapan K3 menjadi aspek penting dan wajib dilakukan setiap karyawan. Semakin tinggi penerapan

keselamatan dan kesehatan kerja dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, karena karyawan merasa terlindungi dan karyawan merasa lebih nyaman untuk bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada karyawan bagian produksi CV. 99 Gresik. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Pemi Kourouw et al., (2019) bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Beban kerja yang terlalu berlebih akan menurunkan kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi CV. 99 Gresik.

Keselamatan dan kesehatan kerja yang terjamin meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi CV. 99 Gresik.

Perusahaan perlu menyesuaikan antara beban kerja dengan kondisi pekerjaan, jumlah tugas, dan kemampuan karyawan. Selain itu apabila tercapai pemenuhan target karyawan diberikan reward agar karyawan terpacu semangat dalam bekerja dan secara tidak langsung menentukan keberhasilan setiap aktivitas perusahaan.

Pemberian sanksi tegas terhadap karyawan yang masih melanggar tidak memakai alat pelindung diri secara lengkap selama bekerja. Memberikan pelatihan rutin mengenai K3 dan memperhatikan penerangan serta pencahayaan ditempat kerja agar disesuaikan dengan besarnya ruang kerja, sehingga karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada dinas pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2).
- Elphiana E G, E. E. G., Diah, Y. M., & Zen, M. K. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. pertamina ep asset 2 prabumulih. Sriwijaya University.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51–58.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kourouw, P., Tatimu, V., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PP Presisi, Tbk Proyek Tol Manado-Bitung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(3), 25–34.
- Maulidya, R. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Peruri Wira Timur Di Surabaya. Stie Mahardhika Surabaya.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19–27.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).