

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KESELAMATAN KERJA
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV
PALEMBANG KARYA STEEL**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

DELVIA RAHMAWATI

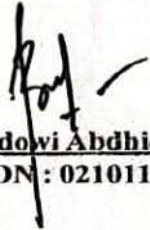
NPM 2201110074


**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Delvia Rahmawati
Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110074
Jurusan/Prog Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Organisasi, Keselamatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Palembang Karya steel

Pembimbing Skripsi

Tanggal 7 April 2026 Pembimbing 1 : 
Baidowi Abdhie, S.E., M.P
NIDN : 0210116101

Tanggal 7 April 2026 Pembimbing 2 : 
Suharti, S.E., M.M
NIDN : 0220086501

Mengetahui

Dekan

Tanggal 7 April 2026



Dr. Hj. Misy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 7 April 2026


Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN. 0226028303

057/PS/DFEB/2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Delvia Rahmawati
Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110074
Jurusan/Prog Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Organisasi, Keselamatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Palembang Karya Steel

Penguji Skripsi

Tanggal 7 April 2026 Ketua Penguji : Baidowi Abdhie, S.E., M.P
NIDN : 0210116101

Tanggal 7 April 2026 Penguji 1 : Suharti, S.E., M.M
NIDN : 0220086501

Tanggal 7 April 2026 Penguji 2 : Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.SI
NIDN : 0226028303

Mengetahui

Dekan
Tanggal 7 April 2026



Dr. Hj. Msv Mikial, SE, M.Si. Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal, 7 April 2026


Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN. 0226028303

057 /PS/DFEB/ 26

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi, Keselamatan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Palembang Karya Steel.”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE., M.S. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang, yang telah memberikan kesempatan, fasilitas, serta dukungan kepada penulis untuk menempuh pendidikan dan menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE, MSi, AkCA, CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, atas arahan dan dukungannya selama proses pendidikan.
3. Ibu Dr. Yolanda Vetbitha, Se., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen, yang telah membimbing, memfasilitasi, dan memberikan motivasi kepada penulis selama menempuh studi.
4. Dosen Pembimbing 1 dan Dosen Pembimbing 2, atas bimbingan, arahan, masukan, dan saran yang sangat berharga sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Orang tua dan keluarga tercinta, atas doa, dukungan, kasih sayang, dan motivasi yang tiada henti selama penulis menempuh pendidikan.
6. Teman-teman satu angkatan, yang telah memberikan dukungan, kerja sama, dan semangat selama proses belajar dan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi yang berguna bagi pembaca.

Palembang, Oktober 2025

Penulis

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Delvia Rahmawati
Nomor Pokok : 2201110074
Angkatan : 2022
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Organisasi, Keselamatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Palembang Karya Steel

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk yang dianggap melanggar peraturan maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2026


Delvia Rahmawati

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi, keselamatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Palembang Karya Steel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Palembang Karya Steel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 89 responden, yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi organisasi, keselamatan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel beban kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,577 menunjukkan bahwa 57,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi organisasi, keselamatan kerja, dan beban kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar pihak perusahaan meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi dan pengelolaan beban kerja secara proporsional guna meningkatkan kinerja karyawan, serta tetap mempertahankan standar keselamatan kerja yang telah diterapkan.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of organizational communication, occupational safety, and workload on employee performance at CV Palembang Karya Steel. This research uses a quantitative approach with primary data obtained through the distribution of questionnaires to employees of CV Palembang Karya Steel. The sample consisted of 89 respondents, determined using the Slovin formula with a 5% error margin. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing using F-test and t-test with the assistance of SPSS software. The results show that organizational communication, occupational safety, and workload simultaneously have an effect on employee performance. Partially, organizational communication has a positive and significant effect on employee performance, occupational safety has a positive and significant effect on employee performance, and workload has a positive and significant effect on employee performance. Workload is the most dominant variable influencing employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.577 indicates that 57,7% of the variation in employee performance can be explained by organizational communication, occupational safety, and workload, while the remaining 42,3% is influenced by other factors outside this study. Based on these findings, it is recommended that the company improve the effectiveness of organizational communication and manage workload proportionally to enhance employee performance, while continuing to maintain and improve occupational safety standards.

Keywords: *Organizational Communication, Occupational Safety, Workload, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kajian Teoritis.....	12
2.2 Komunikasi Organisasi.....	13
2.2.1 Definisi Komunikasi Organisasi.....	13
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Organisasi.....	14
2.2.3 Indikator Komunikasi Organisasi.....	16
2.3 Keselamatan Kerja.....	16
2.3.1 Definisi Keselamatan Kerja.....	16
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja.....	19
2.3.3 Indikator Keselamatan Kerja.....	20
2.4 Beban Kerja.....	20
2.4.1 Definisi Beban Kerja.....	20
2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	21
2.4.3 Indikator Beban Kerja.....	23
2.5 Kinerja Karyawan.....	24
2.5.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	24
2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	25
2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	26
2.6 Penelitian Yang Relevan.....	28
2.7 Kerangka Berpikir.....	31
2.8 Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.1.1 Tempat Penelitian.....	36
3.1.2 Waktu Penelitian.....	36
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.2.1 Sumber Data.....	37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.3 Populasi dan Sampel.....	40
3.3.1 Populasi.....	40
3.3.2 Sampel.....	40

3.4	Rancangan Penelitian	42
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	44
	3.5.1 Variabel	44
	3.5.2 Definisi Operasional.....	45
3.6	Instrumen Penelitian.....	47
3.7	Teknik Analisis Data	48
	3.7.1 Uji Kualitas Data.....	48
	3.8.1 Uji Asumsi Klasik	50
	3.8.2 Uji Regresi Linear Berganda	51
	3.8.3 Uji Parsial (Uji t).....	52
	3.8.4 Uji Simultan (Uji F).....	53
	3.8.5 Uji Koefisien.....	53
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	55
	4.1.1 Profil Perusahaan	55
	4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	56
	4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	57
4.2	Hasil Penelitian	58
	4.2.1 Karakteristik Responden	58
	4.2.2 Uji Instrumen	60
	4.2.3 Uji Asumsi Klasik	67
	4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda	70
	4.2.5 Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	72
	4.2.6 Uji Hipotesis	74
4.3	Pembahasan	77
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
5.1	Kesimpulan	81
5.2	Saran.....	82
	DAFTAR PUSTAKA	84
	LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Fenomena Komunkasi Organisasi.....	5
Tabel 1.2 Data Fenomena Keselamatan Kerja.....	6
Tabel 1.3 Data Fenomena Beban Kerja	7
Tabel 1.4 Dampak Terhadap Kinerja Karyawan.....	8
Tabel 2.1 Penelitian lain yang relevan	28
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	36
Tabel 3.2 Jumlah Populasi Penelitian	40
Tabel 3.3 Jumlah Sampel Penelitian	42
Tabel 3.4 Variabel dan Definisi Konseptual.....	45
Tabel 3.5 Skala Pengukuran.....	48
Tabel 4.1 Karateristik Responden Berdasarkan Umur	58
Tabel 4.2 Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.3 Karateristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi (X1)	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X2).....	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X3).....	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test.....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t)	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	33
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	55
Gambar 4.2 Struktur Organisasi CV Palembang Karya Steel	57
Gambar 4.3 Grafik Histogram Uji Normalitas	68
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian.....	89
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	95
Lampiran 3 Hasil Karakteristik Responden	107
Lampiran 4 Hasil Penelitian.....	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja modern, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang optimal bukan hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor lingkungan organisasi seperti komunikasi organisasi, keselamatan kerja, dan beban kerja. Ketiga faktor ini memiliki hubungan yang erat dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif, efisien, dan mendukung kesejahteraan tenaga kerja. Menurut Sari & Rahmawati (2022), peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai apabila perusahaan mampu membangun sistem komunikasi yang efektif, menjamin keselamatan di tempat kerja, serta menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan karyawan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan interaksi ketiga variabel ini dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki.

Komunikasi organisasi (X1) merupakan proses penyampaian informasi, instruksi, dan umpan balik yang terjadi antara atasan dan bawahan maupun antar karyawan dalam suatu organisasi. Komunikasi yang efektif dapat meminimalkan kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi antarbagian. Menurut Luthans (2021), komunikasi organisasi yang baik berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan produktivitas. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Azwina & Yusuf (2020) yang menunjukkan bahwa

komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rahma & Ningsih (2023) juga menyatakan bahwa komunikasi internal yang terbuka dan dua arah dapat meningkatkan kejelasan tugas dan mempercepat proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Apabila komunikasi dalam organisasi tidak berjalan dengan baik, maka koordinasi kerja menjadi terhambat dan berdampak pada turunnya kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selanjutnya, keselamatan kerja (X2) menjadi faktor penting yang tidak dapat diabaikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Keselamatan kerja meliputi upaya pencegahan kecelakaan, penggunaan alat pelindung diri, serta penerapan prosedur kerja yang sesuai standar. Menurut Sinambela (2020), penerapan keselamatan kerja yang efektif dapat menurunkan risiko kecelakaan, meningkatkan rasa aman, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus serta produktif. Penelitian oleh Parashakti, Novianti & Cahyadi (2020) menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, karena karyawan merasa lebih terlindungi dari risiko kerja. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Putra & Astuti (2022) mengungkapkan bahwa program keselamatan kerja yang baik mampu menurunkan tingkat absensi dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keselamatan kerja yang terjamin menjadi pondasi utama dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berkinerja tinggi.

Di sisi lain, beban kerja (X3) juga merupakan faktor yang sangat memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan tekanan fisik

maupun psikologis, yang berdampak pada turunnya kualitas hasil kerja. Menurut Handoko (2021), beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan stres dan kelelahan kerja sehingga menurunkan produktivitas. Penelitian oleh Wulandari & Prasetyo (2021) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan beban kerja yang sesuai kemampuan karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja. Demikian pula, penelitian oleh Safitri & Rahayu (2023) menunjukkan bahwa pengaturan beban kerja yang proporsional berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk menyeimbangkan antara jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian, dan kemampuan tenaga kerja agar tidak menurunkan performa.

Kinerja karyawan (Y) sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan standar tertentu. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, serta dukungan organisasi yang diperoleh karyawan. Faktor-faktor seperti komunikasi, keselamatan kerja, dan beban kerja memiliki keterkaitan langsung terhadap pencapaian kinerja tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Nugroho (2021) menunjukkan bahwa kombinasi komunikasi organisasi dan keselamatan kerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, efisiensi, serta kualitas hasil kerja karyawan. Dengan demikian, kinerja bukan hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh lingkungan dan sistem kerja yang diterapkan oleh organisasi.

Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini saling berkaitan. Komunikasi organisasi yang baik memungkinkan penyampaian informasi keselamatan kerja yang efektif dan pembagian beban kerja yang proporsional. Keselamatan kerja yang

terjamin menciptakan rasa aman sehingga beban kerja yang tinggi dapat diselesaikan dengan baik tanpa tekanan berlebih. Sebaliknya, apabila komunikasi organisasi buruk dan keselamatan kerja diabaikan, maka beban kerja akan terasa berat dan menurunkan motivasi serta kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Fadilah & Hartono (2022) yang menemukan bahwa komunikasi organisasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketiga variabel tersebut membentuk sistem yang saling melengkapi dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

CV Palembang Karya Steel merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri baja dan konstruksi yang berlokasi di Kota Palembang. Perusahaan ini memiliki peran penting dalam penyediaan material konstruksi seperti besi, baja, dan komponen lainnya untuk proyek infrastruktur di wilayah Sumatera Selatan. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor industri berat, CV Palembang Karya Steel sangat bergantung pada produktivitas dan kinerja tenaga kerja dalam menjalankan operasionalnya. Namun, berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan adanya beberapa permasalahan seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, komunikasi antarbagian yang kurang efektif, serta masih adanya keluhan karyawan terkait beban kerja yang dirasa tinggi dan kurangnya penerapan standar keselamatan kerja di lapangan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di CV Palembang Karya Steel, ditemukan sejumlah fenomena yang mengindikasikan adanya permasalahan terkait komunikasi organisasi, keselamatan kerja, dan beban kerja. Dari aspek komunikasi organisasi, beberapa karyawan mengeluhkan bahwa informasi atau

instruksi kerja dari pihak manajemen sering kali disampaikan secara tidak jelas atau terlambat diterima oleh bagian terkait. Hal ini menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas serta menghambat koordinasi antarbagian, terutama antara divisi produksi dan administrasi. Selain itu, komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan masih belum berjalan efektif karena sebagian karyawan merasa kurang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan operasional.

Tabel 1.1 Data Fenomena Komunikasi Organisasi

Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase
Informasi kerja sering diterima terlambat	18 orang	60%
Instruksi kerja kurang jelas dan membingungkan	16 orang	53%
Kurang adanya komunikasi dua arah dengan atasan	19 orang	63%
Jarang dilibatkan dalam pengambilan keputusan operasional	21 orang	70%

Sumber : disusun oleh peneliti (2025)

Data ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah karyawan mengalami hambatan komunikasi, terutama dalam hal kejelasan informasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, yang berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan koordinasi antarbagian.

Dari sisi keselamatan kerja, ditemukan bahwa masih terdapat potensi risiko kecelakaan yang belum sepenuhnya diminimalisir di area produksi. Beberapa pekerja diketahui tidak selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) seperti sarung tangan atau helm kerja karena merasa kurang nyaman, sementara pengawasan dari pihak manajemen terhadap penerapan standar K3 belum dilakukan

secara konsisten. Selain itu, fasilitas keselamatan seperti rambu peringatan dan jalur evakuasi belum tersedia secara optimal di setiap titik kerja. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran karyawan terhadap risiko kecelakaan dan dapat mengganggu fokus serta kenyamanan dalam bekerja.

Tabel 1.2 Data Fenomena Keselamatan Kerja

Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase
Tidak selalu menggunakan APD saat bekerja	14 orang	47%
Pengawasan K3 belum dilakukan secara rutin	17 orang	57%
Rambu keselamatan belum tersedia di semua area kerja	20 orang	67%
Merasa khawatir terhadap risiko kecelakaan kerja	18 orang	60%

Sumber : diolah peneliti (2025)

Sebagian besar karyawan masih merasakan ketidakamanan dalam bekerja, yang dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan kinerja, terutama pada lingkungan kerja berisiko tinggi seperti industri baja.

Sedangkan pada aspek beban kerja, beberapa karyawan menyatakan bahwa pembagian tugas belum merata antara bagian satu dengan lainnya. Ada karyawan yang mengaku harus menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang terbatas, sementara rekan lain memiliki beban yang relatif lebih ringan. Hal ini menimbulkan ketidakseimbangan dalam produktivitas serta memicu kelelahan fisik dan stres kerja. Situasi ini semakin diperparah ketika perusahaan menghadapi lonjakan permintaan produksi, di mana jam lembur meningkat tetapi kompensasi dan dukungan operasional belum sebanding.

Tabel 1.3 Data Fenomena Beban Kerja

Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase
Beban kerja antarbagian tidak merata	22 orang	73%
Target kerja sulit dicapai dalam waktu normal	19 orang	63%
Jam lembur sering meningkat saat permintaan tinggi	21 orang	70%
Merasa kelelahan fisik dan mental akibat pekerjaan	20 orang	67%

Sumber : diolah peneliti (2025)

Data ini menunjukkan adanya beban kerja berlebih dan ketidakseimbangan distribusi tugas, yang berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, stres, dan penurunan produktivitas.

Fenomena-fenomena tersebut berdampak langsung terhadap penurunan kualitas hasil kerja dan keterlambatan penyelesaian tugas di CV Palembang Karya Steel. Ketidakefektifan komunikasi menyebabkan koordinasi antarbagian tidak berjalan optimal, penerapan keselamatan kerja yang belum maksimal menimbulkan rasa tidak aman di kalangan pekerja, dan pembagian beban kerja yang tidak proporsional menciptakan ketegangan dalam tim. Akibatnya, produktivitas perusahaan tidak mencapai target yang diharapkan, dan muncul kesenjangan antara harapan manajemen dengan realitas di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi secara empiris pengaruh komunikasi organisasi, keselamatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, agar perusahaan dapat mengambil langkah strategis dalam memperbaiki sistem kerja secara menyeluruh.

Tabel 1.4 Dampak Terhadap Kinerja Karyawan

Indikator Dampak	Jumlah Responden	Persentase
Pernah mengalami keterlambatan penyelesaian tugas	18 orang	60%
Merasa hasil kerja kurang optimal	16 orang	53%
Motivasi kerja menurun	17 orang	57%
Produktivitas kerja tidak stabil	19 orang	63%

Sumber : diolah peneliti (2025)

Berdasarkan data observasi awal tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan komunikasi organisasi, keselamatan kerja, dan beban kerja tidak hanya bersifat subjektif, tetapi juga didukung oleh data kuantitatif awal yang menunjukkan mayoritas karyawan mengalami kendala dalam ketiga aspek tersebut. Kondisi ini secara langsung berdampak pada kinerja karyawan, baik dari sisi ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, maupun produktivitas secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menguji secara empiris pengaruh komunikasi organisasi, keselamatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Palembang Karya Steel, sehingga perusahaan dapat merumuskan kebijakan yang lebih tepat dan berbasis data.

Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung pentingnya penelitian ini. Penelitian oleh Sari dan Rahmawati (2022) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Penelitian lain oleh Parashakti et al. (2020) membuktikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karena menciptakan rasa aman dan menurunkan tingkat stres kerja. Selain itu, Putri dan

Santoso (2023) menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja, sedangkan beban kerja yang seimbang meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Temuan ini memperkuat dugaan bahwa kombinasi ketiga faktor tersebut memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian kinerja optimal di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi, keselamatan kerja, dan beban kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi, Keselamatan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Palembang Karya Steel”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta manfaat praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui perbaikan sistem komunikasi, penerapan keselamatan kerja, dan pengelolaan beban kerja yang seimbang.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi organisasi, keselamatan kerja, dan beban kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan di CV Palembang Karya Steel. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Palembang Karya Steel?

2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Palembang Karya Steel?
3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Palembang Karya Steel?
4. Apakah komunikasi organisasi, keselamatan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Palembang Karya Steel?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Palembang Karya Steel.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Palembang Karya Steel.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Palembang Karya Steel.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, keselamatan kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Palembang Karya Steel.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memperdalam pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh komunikasi organisasi, keselamatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menjadi sarana bagi peneliti untuk mengembangkan kemampuan analisis dan berpikir kritis dalam mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia pada kondisi nyata di lapangan, khususnya pada CV Palembang Karya Steel.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen CV Palembang Karya Steel dalam mengevaluasi efektivitas sistem komunikasi organisasi yang diterapkan, tingkat keselamatan kerja yang diberikan kepada karyawan, serta pengaturan beban kerja yang sesuai. Dengan adanya hasil penelitian ini, perusahaan dapat memperbaiki strategi manajemen dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktivitas serta daya saing perusahaan dapat terus berkembang.

3. Bagi Akademik

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi ilmiah dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi mahasiswa atau peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis pada objek maupun variabel yang berbeda di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abang R, N. N. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal Of Management (SME's)*, 7(2), 225–246
- Atiyah, N. (2023). Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja di Perusahaan. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 7(2), 101–110.
- Azwina, D., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(2), 101–112.
- Abdhie, B. (2024). *Buku praktikum statistik*. Universitas Tridinanti.
- Donni Juni Priansa. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan* (N. S. Nurbaya (ed.); Cetakan 1). Simbiosis Rekatama Media
- Dp, M. Kurniawan. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang . *Jembatan – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*.
- Effendi, S. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 115–125.
- Fadilah, R., & Hartono, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 12(3), 45–53.
- Fajriyah, N., Ri'aeni, I., & Yusron, A. (2021). Efektivitas komunikasi organisasi dalam manajemen program kerja posyandu. *Interact: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 10(2), 145–156.
- Fatmawati, L. (2020). Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan di Lingkungan Industri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 45–55.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada BPS Maluku). *Jurnal IAIN Ambon*, 4(2), 56–67.
- Handayani, R., Astaginy, N., & Titing, A. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Satria Jaya Sentosa

- Kabupaten Kolaka. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(6), 9332–9345.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartini, K., Pratama, A. A., Hasibuan, D. A., Sabili, K. R., Al Mujahid, N. S., & Shila, N. F. (2024). Teori komunikasi organisasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 3151–3158.
- Liko, A. (2019). Implementasi Keselamatan Kerja di Lingkungan Pabrik dan Industri. *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, 4(1), 12–21.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Cabang Kampar. *Journal of Tax and Business*, 4(1), artikel no. 68.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marganto, I. A. (2021). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahagatra Sinar Karya. *Jurnal Productivity*, 2(4), 245–254.
- Maulana, V., & Atmajawati, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(9).
- Nurfadilah. (2024). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja di Lingkungan Industri. *Jurnal Publikasi Masyarakat dan Edukasi Olahraga*, 5(2), 112–120.
- Parashakti, R. D., Novianti, D., & Cahyadi, A. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 55–64.
- Pratama, A., & Widodo, H. (2025). Evaluation of Occupational Safety and Health Management System Policies in Improving Work Efficiency. *SIBATIK Journal: Social, Science, and Humanities*, 5(1), 87–96.
- Putri, D., & Handayani, S. (2023). Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Lingkungan Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sosial Indonesia*, 4(3), 198–207.

- Putri, D., & Santoso, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dan Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 5(2), 89–98.
- Rahma, F., & Ningsih, E. (2023). Internal Communication and Its Impact on Decision Making Process. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 40–49.
- Rahmawati, D., & Sari, N. (2024). Analisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dan Keselamatan Tenaga Kerja di Industri Manufaktur. *Jurnal Teknik Industri dan Keselamatan Kerja*, 12(1), 33–45.
- Rahmawati, N., & Sari, R. (2024). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 6(1), 45–54.
- Ronatanjung, A., & Nuryati, E. (2019). Perlindungan Keselamatan Kerja terhadap Tenaga Kerja Industri di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 49(3), 221–234.
- Safari, M., & dkk. (2019). Komunikasi organisasi dalam perspektif manajemen. *Jurnal Komunikasi Islam*, 2(1), 45–56.
- Safitri, N., & Rahayu, T. (2023). Pengaruh Pengaturan Beban Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Kontemporer*, 8(2), 134–143.
- Sari, W., & Rahmawati, L. (2022). Komunikasi Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(2), 77–85.
- Sebayang, S., & Jafar, S. (2019). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *E-Proceeding of Management*, 4(No. 1).
- Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim yang Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, D., & Purba, A. (2023). *Metodologi Penelitian Sosial dan Bisnis*. Medan: CV Budi Utama.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarno, S., Zebua, E., & Harefa, N. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 2(1), 45–53. Universitas Nias Raya.
- Syafitri, Agatha. (2024). *Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Service Resto Ayam Penyet Cabe Hijau Medan Sungal*. Skripsi, Universitas Medan Area.

- Tjahyadi, R. (2024). *Metodologi Penelitian: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Widiawati, A. (2023). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja di Kantor Desa Mulyasari. *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 167–178.
- Wulandari, N. (2022). Pendekatan Kritis dalam Kajian Pustaka Penelitian Ilmiah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 6(2), 115–122.
- Wulandari, N., & Prasetyo, R. (2021). Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(3), 120–133.
- Yuliani, R. (2024). Analisis Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Pekerja di Sektor Konstruksi. *Jurnal Aritekin: Konstruksi dan Infrastruktur*, 3(2), 56–64.
- Yuliani, R. (2024). Peranan Pemeliharaan Peralatan Kerja terhadap Pencegahan Kecelakaan di Tempat Kerja. *Jurnal K3 dan Ergonomi*, 7(1), 22–30.

