

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN
KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SRIJASA BRIKA PERKASA**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

M. RIFKY HERLAMBAH

NPM. 2201110123

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

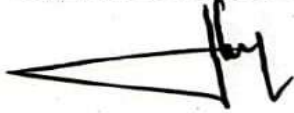
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M. Rifky Herlambang
Nomor Pokok/NIM : 2201110123
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan
Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Srijasa Brika Perkasa

Pembimbing Skripsi

Tanggal 19-7-2026 Pembimbing I : 
Agustina Marzuki, S.E., M.Si.
NIDN: 0008086502

Tanggal 14-7-2026 Pembimbing II : 
Herman Efrizal, S.E., M.M.
NIDN: 0202066602

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

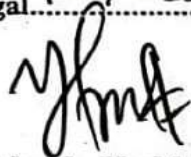
Ketua Program Studi,

Tanggal 15-7-2026

Tanggal 15-7-2026



Dr. Hj. Misy Mikial, S.E., M.Si., AK.CA., CSRS
NIDN: 0205026401


Dr. Yolanda Veybhita, S.E., M.Si.
NIDN: 0226028303

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M. Rifky Herlambang
Nomor Pokok/NIM : 2201110123
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan
Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Srijasa Brika Perkasa
Pembimbing Skripsi

Tanggal Pembimbing I : **Agustina Marzuki, S.E., M.Si.**
NIDN: 0008086502

Tanggal Pembimbing II : **Herman Efrizal, S.E., M.M.**
NIDN: 0202066602

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Ketua Program Studi,
Tanggal.....	Tanggal.....

<u>Dr. Hj. Msy.Mikial, S.E., M.Si., AK.CA.CSRS</u>	<u>Dr. Yolanda Veybhita, S.E., M.Si.</u>
NIDN:0205026401	NIDN:0226028303

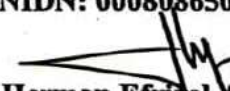
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

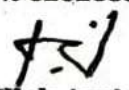
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. Rifky Herlambang
Nomor Pokok/NIM : 2201110123
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan
Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Srijasa Brika Perkasa

Penguji Skripsi

Tanggal 14-7-2026 Ketua Penguji : 
Agustina Marzuki, S.E., M.Si.
NIDN: 0008086502

Tanggal 14-7-2026 Penguji II : 
Herman Efrizal, S.E., M.M.
NIDN: 0202066602

Tanggal 14-7-2026 Penguji III : 
Amrillah Azrin, S.E., M.M.
NIDN: 0203026201

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

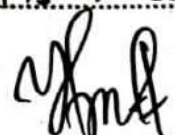
Ketua Program Studi,

Tanggal 15-7-2026

Tanggal 15-7-2026



Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si., AK.CA. CSRS
NIDN: 0205026401


Dr. Yolanda Veybhita, S.E., M.Si.
NIDN: 0226028303

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. Rifky Herlambang
Nomor Pokok/NIM : 2201110123
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan
Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Srijasa Brika Perkasa
Penguji Skripsi

Tanggal Ketua Penguji : **Agustina Marzuki, S.E., M.Si.**
NIDN: 0008086502

Tanggal Penguji II : **Herman Efrizal, S.E., M.M.**
NIDN: 0202066602

Tanggal Penguji III : **Amrillah Azrin, S.E., M.M.**
NIDN: 0203026201

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Ketua Program Studi,
Tanggal.....	Tanggal.....

<u>Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si., AK.CA.CSRS</u>	<u>Dr. Yolanda Veybhita, S.E., M.Si.</u>
NIDN: 0205026401	NIDN: 0226028303

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Rifky Herlambang
Program studi : Manajemen
Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi peraturan yang berlaku.

Palembang, Juli 2026



M. Rifky Herlambang

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Segalanya tampak mustahil sampai akhirnya berhasil dilakukan

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat, kesehatan, dan kemudahan yang telah diberikan sehingga saya mampu menyelesaikan penelitian ini sampai akhir.
2. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan cinta, doa, dukungan, dan pengorbanan tanpa henti. Skripsi ini saya dedikasikan sebagai bentuk rasa terima kasih atas semua perjuangan yang telah diberikan.
3. Dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta ilmu yang sangat bermanfaat selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh keluarga besar dan teman-teman yang selalu memberikan semangat, bantuan, serta motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.
5. Diri saya sendiri yang telah berjuang, bertahan, dan tidak menyerah sampai skripsi ini dapat diselesaikan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian skripsi pada Program Studi Manajemen Pemasaran.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
2. Ibu Dr. Yolanda Veybhita, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen.
3. Ibu Agustina Marzuki, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah sabar memberikan arahan, saran, dan bimbingan hingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Herman Efrizal, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan dan kritik konstruktif dalam penyempurnaan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti yang telah memberikan ilmu, bantuan, serta pelayanan akademik selama penulis menempuh pendidikan
6. Pimpinan dan seluruh staf PT. Srijasa Brika Perkasa yang telah memberikan izin serta membantu penulis dalam proses pengambilan data penelitian.
7. Teristimewa kepada kedua orang tua saya yang senantiasa memberikan doa, dukungan moral maupun material, serta kasih sayang yang tiada henti.

8. Rekan-rekan mahasiswa serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu atas semangat dan bantuannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Palembang, April 2026

M. Rifky Herlambang

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Kajian Teoritis	14
2.1.1 Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Beban Kerja	22
2.1.3 Stres Kerja	32
2.1.4 Keselamatan Kerja	40
2.1.5 Penelitian lain yang relevan	49

2.2 Kerangka Berpikir	53
2.3 Hipotesis penelitian.....	56
BAB III METODE PENELITIAN	57
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	57
3.1.1 Tempat Penelitian	57
3.1.2 Waktu Penelitian	57
3.2 Sumber dan Teknik Pengambilan Data	58
3.2.1 Sumber data.....	58
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	60
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik sampling	62
3.3.1 Populasi.....	62
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling.....	63
3.4 Rancangan Penelitian	65
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	65
3.5.1 Variabel Penelitian	65
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	67
3.6 Instrumen Penelitian	68
3.7 Uji Instrumen Penelitian	70
3.7.1 Uji Validitas	70
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	71
3.8 Teknik Analisis Data.....	72
3.8.1 Analisis Data Deskriptif	72
3.8.2 Analisis Data Inferensial	72
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	73
3.9.1 Uji Normalitas	73

3.9.2 Uji Multikolinearitas	73
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	74
3.10 Analisis Penelitian.....	74
3.10.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	74
3.10.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)	75
3.10.3 Analisis Koefisien Determinasi	76
3.11 Uji Hipotesis Penelitian.....	77
3.11.1 Uji Simultan (Uji F)	77
3.11.2 Uji Parsial (t)	78
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	80
4.1 Hasil Penelitian	80
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	80
4.1.2 Karakteristik Responden.....	88
4.1.3 Hasil Uji Instrumen.....	90
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	97
4.1.5 Hasil Uji Analisis Penelitian.....	100
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis.....	103
4.2 Pembahasan	106
4.2.1 Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	106
4.2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	107
4.2.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	109
4.2.4 Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	110
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	112
5.1 Kesimpulan	112

5.2 Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	115
Lampiran.....	118

DAFTAR TABEL

TABEL 3. 1 WAKTU PENELITIAN	57
TABEL 3. 2 INDIKATOR DAN OPERASIONAL VARIABEL	67
TABEL 3. 3 SKALA LIKERT	6G
TABEL 3. 4 KOEFISIEN KORELASI	76
TABEL 3. 5 SKALA PENAFSIRAN NILAI INDIKATOR	77
TABEL 4. 1 RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT USIA	8G
TABEL 4. 2 RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN	G0
TABEL 4. 3 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL BEBAN KERJA	G1
TABEL 4. 4 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL STRES KERJA	G2
TABEL 4. 5 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KESELAMATAN KERJA	G3
TABEL 4. 6 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA	G4

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2. 1 KERANGKA BERPIKIR.....	55
GAMBAR 4. 1 STRUKTUR ORGANISASI.....	82
GAMBAR 4. 2 HASIL UJI RELIABILITAS BEBAN KERJA.....	95
GAMBAR 4. 3 HASIL UJI RELIABILITAS STRES KERJA	95
GAMBAR 4. 4 HASIL UJI RELIABILITAS KESELAMATAN KERJA	96
GAMBAR 4. 5 HASIL UJI RELIABILITAS KINERJA.....	96
GAMBAR 4. 6 HASIL UJI NORMALITAS	97
GAMBAR 4. 7 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS	98
GAMBAR 4. 8 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS	99
GAMBAR 4. 9 HASIL ANALISIS LINEAR BERGANDA	100
GAMBAR 4. 10 HASIL ANALISIS KOEFISIEN KORELASI.....	102
GAMBAR 4. 11 HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI	102
GAMBAR 4. 12 HASIL UJI SIMULTAN	103
GAMBAR 4. 13 HASIL UJI PARSIAL	104

ABSTRAK

M. RIFKY HERLAMBAH. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa. (Dibawah bimbingan Ibu Agustina Marzuki, S.E.,M.Si. dan Bapak Herman Efrizal, S.E.,M.M.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 28 orang karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 13,825 dan signifikansi 0,000. Secara parsial, beban kerja berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung sebesar 3,314 dan signifikansi 0,003, stres kerja berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung sebesar 4,921 dan signifikansi 0,000, serta keselamatan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2,766 dan signifikansi 0,011. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 0,245 + 0,347X_1 + 0,416X_2 + 0,261X_3$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,796 menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,588 menunjukkan bahwa 58,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Keselamatan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

M. RIFKY HERLAMBAANG. *The Effect of Workload, Job Stress, and Occupational Safety on Employee Performance at PT. Srijasa Brika Perkasa.* (Supervised by Mrs. Agustina Marzuki, S.E., M.Si. and Mr. Herman Efrizal, S.E., M.M.)

This study aimed to determine the effect of workload, job stress, and occupational safety on employee performance at PT. Srijasa Brika Perkasa, both simultaneously and partially. This study employed a quantitative method with a sample of 28 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis.

The results showed that workload, job stress, and occupational safety simultaneously had a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 13.825 and a significance value of 0.000. Partially, workload had a significant effect with a t-value of 3.314 and a significance value of 0.003, job stress had a significant effect with a t-value of 4.921 and a significance value of 0.000, and occupational safety had a significant effect with a t-value of 2.766 and a significance value of 0.011. The multiple linear regression analysis produced the equation $Y = 0.245 + 0.347X_1 + 0.416X_2 + 0.261X_3$. The correlation coefficient (R) of 0.796 indicated a strong relationship, while the Adjusted R Square value of 0.588 indicated that 58.8% of the variation in employee performance could be explained by these three variables.

Keywords: *Workload, Job Stress, Occupational Safety, Performance.*

RIWAYAT HIDUP

M. **Rifky Herlambang**, lahir di kota Kayuagung pada tanggal 24 Agustus 2002, dari pasangan Bapak Puji Herlambang dan Ibu Susi Yuniarti, merupakan anak kedua dari tiga bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2015 di SD Negeri 22 Tanjung Raja, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMP Negeri 2 Tanjung Raja, dan Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2021 di SMK Negeri 5 Palembang. Pada tahun 2022, penulis melanjutkan pendidikan pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Juli 2026
M. R. H.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia berkualitas akan mampu meningkatkan produktivitas serta daya saing dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kualitas sumber daya manusia tercermin dari kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif, beradaptasi dengan perubahan, serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam era persaingan global, organisasi tidak hanya dituntut memiliki teknologi yang maju tetapi juga sumber daya manusia yang kompeten dan profesional. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Pengelolaan tersebut mencakup perencanaan, pengembangan, serta evaluasi kinerja karyawan secara berkelanjutan agar potensi individu dapat dimanfaatkan secara optimal. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tersebut karena kinerja menggambarkan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Mangkunegara A. A. A. P, 2017).

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan tepat waktu sehingga dapat

meningkatkan produktivitas perusahaan. Tingginya kinerja karyawan juga menunjukkan adanya kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat proses operasional organisasi dan berdampak pada penurunan kualitas layanan maupun hasil produksi. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pelanggan serta citra perusahaan dalam jangka panjang. Menurut Bernardin dan Russell, kinerja merupakan catatan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Bernardin & Russell, 2013). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas.

Dalam praktiknya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari individu maupun lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain beban kerja, stres kerja, budaya organisasi, kompensasi, keselamatan kerja, dan lain-lain. Setiap faktor memiliki kontribusi yang berbeda dalam menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam organisasi. Kondisi kerja yang tidak seimbang dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan faktor-faktor tersebut secara efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Triatika et al., 2023). Pengelolaan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung tercapainya produktivitas kerja yang optimal. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kondisi kerja karyawan agar dapat menjaga stabilitas kinerja dalam organisasi.

Salah satu faktor yang sering memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa tuntutan fisik maupun mental tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental yang berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. Kondisi kelelahan tersebut dapat mempengaruhi konsentrasi kerja serta meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Menurut Tarwaka, beban kerja adalah perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Tarwaka, 2015). Apabila tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu, maka kondisi tersebut dapat memicu penurunan kinerja serta meningkatkan risiko kesalahan dalam pekerjaan.

Selain beban kerja, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami oleh individu akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau lingkungan kerja yang tidak kondusif. Kondisi ini dapat muncul ketika karyawan menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi, target kerja yang sulit dicapai, maupun keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas. Tekanan kerja yang terus berlangsung dapat mempengaruhi kondisi emosional serta stabilitas psikologis individu dalam bekerja. Menurut Robbins dan Judge, stres kerja merupakan kondisi dinamis yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dianggap penting namun tidak pasti untuk dicapai (Robbins & Judge, 2017). Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan kelelahan

emosional, serta mengurangi kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami kondisi kerja karyawan agar dapat mengelola stres kerja secara lebih efektif.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah keselamatan kerja. Keselamatan kerja merupakan upaya perlindungan terhadap tenaga kerja agar terhindar dari kecelakaan kerja maupun penyakit akibat pekerjaan. Penerapan sistem keselamatan kerja bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih nyaman dan percaya diri. Lingkungan kerja yang aman juga dapat mengurangi potensi gangguan dalam proses kerja yang disebabkan oleh kecelakaan kerja. Menurut Suma'mur, keselamatan kerja berkaitan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja dari bahaya yang timbul selama proses kerja yang melibatkan alat, bahan, maupun lingkungan kerja (Suma'mur, 2014). Upaya penerapan keselamatan kerja dapat dilakukan melalui penyediaan alat pelindung diri, pelatihan keselamatan kerja, serta pengawasan terhadap prosedur kerja yang berlaku. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja serta produktivitas.

Selain beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja, budaya organisasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang diterapkan dalam perusahaan serta menjadi pedoman perilaku bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan suatu

organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, komunikatif, dan saling mendukung sehingga mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang kondusif dapat menimbulkan konflik kerja, rendahnya kerja sama tim, serta menurunkan semangat kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan, baik dalam bentuk gaji, insentif, bonus, maupun tunjangan lainnya. Menurut Gary Dessler, kompensasi adalah seluruh bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja (Dessler, 2019). Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap kurang sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan sistem kompensasi sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun, walaupun terdapat berbagai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi dan kompensasi, penelitian ini difokuskan pada pengaruh beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa karena ketiga faktor tersebut dinilai paling relevan dengan kondisi kerja perusahaan.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas pengaruh beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagian besar penelitian masih memiliki keterbatasan tertentu. Beberapa penelitian hanya meneliti dua variabel utama seperti beban kerja dan stres kerja tanpa mempertimbangkan faktor keselamatan kerja secara bersamaan (Sukmawati & Hermana, 2024). Pendekatan penelitian yang terbatas tersebut menyebabkan hasil penelitian belum mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara menyeluruh. Padahal dalam praktik organisasi, berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seringkali saling berkaitan satu sama lain. Selain itu, beberapa penelitian lainnya lebih banyak dilakukan pada sektor industri tertentu seperti sektor jasa atau perusahaan manufaktur tertentu sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasi pada konteks perusahaan lain yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda (Triatika dkk., 2025). Perbedaan karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat beban kerja, tekanan kerja, serta potensi risiko keselamatan kerja yang dihadapi karyawan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi yang berbeda.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian ini berupaya mengkaji secara lebih komprehensif pengaruh beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian yang terintegrasi. Analisis yang dilakukan secara simultan diharapkan dapat

memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

Kondisi kerja di PT. Srijasa Brika Perkasa menunjukkan karakteristik pekerjaan yang kompleks karena perusahaan bergerak di bidang jasa teknik untuk berbagai pabrik, kilang minyak, dan pembangkit listrik. Perusahaan menyediakan berbagai layanan seperti engineering, fabrication, erection, maintenance, inspection, commissioning, manpower supply, EPC project, hingga pengadaan material dan spare part industri. Aktivitas perusahaan juga mencakup pekerjaan perawatan pabrik, overhaul, inspeksi, troubleshooting, heat treatment, instalasi instrumentasi, serta penyediaan tenaga kerja pada bidang mekanikal, elektrikal, instrumentasi, inspeksi, dan alat berat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aktivitas perusahaan memiliki tingkat risiko kerja dan tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, terutama dalam menjaga kinerja karyawan.

Dalam pelaksanaan proyek dan jasa tekniknya, PT. Srijasa Brika Perkasa bekerja sama dengan berbagai pihak lain dalam penyediaan tenaga kerja di luar manajemen inti perusahaan. Sementara itu, karyawan inti perusahaan lebih berfokus pada pengawasan, koordinasi, serta manajemen bisnis dan proyek yang sedang berjalan. Kondisi ini menyebabkan karyawan dituntut untuk mampu mengawasi berbagai aktivitas proyek, memastikan pekerjaan berjalan sesuai standar perusahaan, serta melakukan koordinasi dengan banyak pihak dalam waktu yang bersamaan. Selain itu, perusahaan menangani berbagai jenis pekerjaan teknik dengan karakteristik proyek yang berbeda-beda sehingga menuntut kemampuan

adaptasi, ketelitian, serta pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Tuntutan penyelesaian pekerjaan sesuai target waktu proyek juga meningkatkan tekanan kerja karyawan karena keterlambatan pekerjaan dapat mempengaruhi kelancaran operasional dan kepuasan pelanggan perusahaan.

Beban kerja karyawan juga semakin kompleks karena aktivitas perusahaan berkaitan dengan pekerjaan industri yang memiliki risiko tinggi serta membutuhkan tanggung jawab besar dalam pengawasan pekerjaan lapangan. Karyawan harus memastikan bahwa pekerjaan engineering, maintenance, fabrication, commissioning, maupun inspection berjalan sesuai prosedur dan standar keselamatan kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, koordinasi dengan tenaga kerja dari pihak lain, pengaturan aktivitas proyek, pengawasan kualitas pekerjaan, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu tertentu dapat meningkatkan beban kerja mental maupun tekanan psikologis karyawan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan stres kerja apabila tuntutan pekerjaan yang diterima tidak diimbangi dengan pengelolaan kerja yang baik. Hal ini diperkuat oleh data lembur karyawan yang menunjukkan bahwa beberapa karyawan memiliki frekuensi lembur yang relatif tinggi, bahkan hampir setiap hari pada periode tertentu, dan hal ini juga diperkuat oleh hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa, Karyawan menyampaikan bahwa mereka sering harus mengawasi beberapa aktivitas atau proyek secara bersamaan serta memastikan seluruh pekerjaan berjalan sesuai target dan jadwal yang telah ditetapkan. Tekanan kerja juga meningkat ketika proyek mendekati batas waktu penyelesaian karena karyawan dituntut memastikan pekerjaan selesai tepat waktu. Selain itu, karyawan

harus melakukan koordinasi dengan berbagai pihak, seperti pelanggan, vendor, dan tenaga kerja dari perusahaan mitra, yang terkadang menimbulkan kendala komunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebagai pengawas proyek, karyawan juga memiliki tanggung jawab untuk memastikan pekerjaan dilaksanakan sesuai standar kualitas dan keselamatan kerja sehingga kesalahan kecil dapat berdampak terhadap kelancaran proyek secara keseluruhan. Karyawan juga dituntut untuk segera mengambil keputusan ketika terjadi kendala teknis di lapangan serta memastikan seluruh pekerja mematuhi prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang berlaku. Kondisi tersebut menunjukkan adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi dan berpotensi menimbulkan beban kerja serta stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja dan stres kerja menjadi hal penting dalam mendukung efektivitas kerja dan pencapaian kinerja karyawan di perusahaan.

Di sisi lain, PT. Srijasa Brika Perkasa juga telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan baik dalam mendukung aktivitas operasional perusahaan. Hal ini ditunjukkan melalui penerapan standar operasional prosedur (SOP) keselamatan kerja, penggunaan alat pelindung diri (APD), pemeriksaan dan pengujian peralatan kerja secara berkala, serta pengendalian lingkungan kerja untuk meminimalkan risiko kecelakaan kerja. Keberhasilan ini diperkuat dengan diraihnya penghargaan sebagai perusahaan terbaik dalam unjuk kerja keselamatan dan kesehatan kerja, yang menunjukkan komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terkendali. Mengingat perusahaan bergerak pada bidang jasa teknik dan pekerjaan industri yang memiliki

risiko tinggi, penerapan keselamatan kerja menjadi aspek yang sangat penting dalam menjaga keamanan dan kelancaran aktivitas kerja. Penerapan program sistem keselamatan kerja yang baik juga menunjukkan komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, tertib, dan terkendali. Dengan menerapkan program tersebut di lingkungan kerja perusahaan dalam proyek konstruksi yang sedang dikerjakan, maka pihak manajemen PT. Srijasa Brika Perkasa mengharapkan akan terjadinya peningkatan produktifitas kerja karyawan karena didukung oleh meningkatnya kinerja karyawan serta kejadian kecelakaan kerja dapat dihindari.

Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan yang diteliti adalah bagaimana pengaruh faktor kebijakan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dalam kaitannya dengan kepatuhan karyawan terhadap SOP perusahaan, mengukur bagaimana persepsi karyawan terhadap kondisi keselamatan kerja yang sudah diterapkan dan apakah kondisi tersebut berpengaruh terhadap kinerja mereka. Namun, keberhasilan penerapan keselamatan kerja tidak secara otomatis menjamin bahwa kinerja karyawan akan selalu optimal. Hasil penelitian mengenai pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa penelitian menemukan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian Rahmawati, Fauzobihi, dan Irawan (2025) pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rahmawati et al., 2025). Temuan serupa juga diperoleh Maudifta dan Elpanso (2024) yang menemukan bahwa variabel K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT Agronusa Alam Perkasa (Maudifta & Elpanso, 2024). Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut. Kinerja karyawan tetap dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja dan stres kerja yang muncul akibat tuntutan pekerjaan, kompleksitas proyek, target penyelesaian pekerjaan, serta tekanan koordinasi dalam aktivitas perusahaan. Kondisi ini menjadi menarik untuk diteliti karena meskipun sistem keselamatan kerja telah diterapkan dengan baik, masih diperlukan kajian lebih lanjut mengenai sejauh mana keselamatan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Srijasa Brika Perkasa. Hal ini karena keselamatan kerja tidak hanya berkaitan dengan keberadaan kebijakan, prosedur, dan fasilitas keselamatan yang disediakan perusahaan, tetapi juga berkaitan dengan tingkat pemahaman, kesadaran, dan kepatuhan karyawan dalam menerapkan prinsip-prinsip keselamatan kerja selama menjalankan tugasnya. Penelitian ini penting dilakukan karena pada perusahaan dengan tingkat risiko kerja tinggi, penerapan keselamatan kerja tidak hanya berfungsi untuk mencegah kecelakaan kerja, tetapi juga diduga berpengaruh terhadap kenyamanan, rasa aman, konsentrasi, dan efektivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah maupun rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja secara lebih efektif.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis merasa tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres**

Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja, Stres Kerja, dan Keselamatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa?
4. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Keselamatan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa.
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa.
3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa.

4. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, pemahaman dan dapat mempraktikkan teori yang didapatkan selama kuliah serta diterapkan pada keadaan yang sebenarnya seperti perusahaan yang di teliti.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi dan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam mengelola beban kerja, mengendalikan stres kerja, serta meningkatkan penerapan keselamatan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

4. Bagi Akademisi

Menambah literatur dan kajian ilmiah mengenai hubungan antara beban kerja, stres kerja, keselamatan kerja, dan kinerja karyawan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, U., Marzuki, A., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif Universitas Tridinanti Palembang*, 6.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management*.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
https://books.google.co.id/books?id=4uB76IC_pOQC
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti. (2025). Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
<https://id.scribd.com/document/704634959/Aplikasi-Analisis-Multivariate-Imam-Ghozali>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1).
- Mangkunegara A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. In *Bandung: Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2007). *Human Resource Management*. Cengage Learning. https://books.google.co.id/books?id=_yCe7fiQbokC
- Maudifta, O. A., & Elpanso, E. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agronusa Alam Perkasa. *MASTER: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Putra, D. R., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2026). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kirana Bahari

- Indonesia. *PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 17(3), 2530–2548. <https://doi.org/10.24905/permana.v17i3.1341>
- Putranto, C. Z., & Wijaya, E. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian sales. *Journal of Economics, Management and Banking*.
- Rafini, E., & Rahmayanti, R. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Istiqro*, 11, 68–79. <https://doi.org/10.30739/istiqro.v11i1.3050>
- Rahmania, V., Uliansyah, O., & Hanifa, R. (2022). Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan SPBU COCO PLAJU 21.302.04. *JMEC: Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*.
- Rahmawati, A., Fauzobihi, & Irawan, P. R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT IHC Orchid Griya Nutrisi. *Jurnal Minfo Polgan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=yonBswEACAAJ>
- Sianipar, F., & Zaini, A. (2015). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sekawan Kontrindo Palembang. *Jurnal Kompetitif Universitas Tridianti Palembang*, 4.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 51–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i1.4019>
- Suma'mur. (2014). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (Hiperkes)*. Sagung Seto.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja* (2nd ed.). Harapan Press.
- Trianika, A. R., Sumartik, & Firdaus, V. (2023). *The Effect Of Work Stress, Workload, and Work Experience On Employee Performance: Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://doi.org/10.21070/ups.2928>

- Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 10, 377–387.
- Widianti, P., & Herlina. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*.

