

**PENGARUH BEBAKERJA, DESKRIPSI JABATAN,
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA
PEMBANGUNAN PALEMBANG JAYA
UNIT USAHA JARINGAN GAS
KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis



Diajukan Oleh :
Arloji Muazzin
NPM. 2001110025

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2024**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Arloji Muazzin
No. Pokok/NIM : 2001110025
Jurusan/Program studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Deskripsi Jabatan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Jaringan Gas Kota Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 02-04-2024 Pembimbing I :

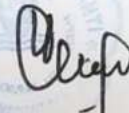

Lusya Nargis, S.E., M.Si
NIDN : 0222036101

Tanggal 02-04-2024 Pembimbing II :


Rudy Chairudin, S.E., M.P
NIDN : 0202026201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis


Dr. Msy. Mikial, S.E., MM, Si, Ak.CA. CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariah, S.E., MM.
NIDN. 0222096301

/// PS/DFEB/24

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Arloji Muazzin
No Pokok/NIM : 2001110025
Jurusan/Program studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Deskripsi Jabatan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Jaringan Gas Kota Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 02-09-2024 Ketua Penguji : 
Lusita Nargis, S.E., M.Si
NIDN : 0222036101


Tanggal 02-04-2024 Penguji I : 
Rudy Chairudin, S.E., M.P
NIDN : 0202026201

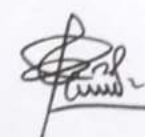
Tanggal 01-09-2024 Penguji III : 
Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si
NIDN : 0207069401

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Program Studi


Dr. Msy. Mikial, S.E., MM, SLAK, CA, CSRS
NIDN. 0205026401


Mariyam Zanariah, S.E., MM
NIDN. 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arloji Muazzin
NPM : 2001110025
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Tugas Akhir/Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Palembang ,



Arloji Muazzin

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan proposal ini. Adapun judul proposal yang peneliti ajukan adalah “Pengaruh Beban Kerja, Deskripsi Jabatan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Jaringan Gas Kota Palembang”. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M. Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.
5. Ibu Lusia Nargis, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Universitas Tridianti.
6. Rudy Chairudin, S.E.,M.P selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Universitas Tridianti.

7. Dosen & Staff Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
8. Diri saya sendiri yang telah kuat dan bertahan serta semangat dalam penyusunan skripsi.
9. Kepada kedua orang tua saya tercinta yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi .
10. Teman-teman angkatan 2020 atas dorongan dan motivasi.
11. Dan semua pihak yang telah membantu terselesainya Skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebut satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Palembang, April 2024

Peneliti

Arloji Muazzin
NPM.200111002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

***"Kemarin saya pintar, jadi saya ingin mengubah dunia. Hari ini saya bijaksana, jadi saya mengubah diri saya sendiri."
- Jalaluddin Rumi***

PERSEMBAHAN

Skripsi ini Kupersembahkan Untiuk :

- Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- Kedua Orang Tuaku Tecinta.
Umak Bak
- Saudara – saudaraku
Tersayang
- Dosen pembimbing Skripsi
- Dosen Pembimbing Akademik
- Mas Ajie Suport Terbaik
- Sahabat - Sahabat ku F4 (Edo
Revaldo, Fieki Arena Putra,
M. Khairul
- Teman – teman Angkatan
2020
- Alamamater Kebanggaanku

DAFTAR ISI

| | |
|------------------------------------------------------|------------------------------|
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI | Error! Bookmark not defined. |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI | Error! Bookmark not defined. |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | Error! Bookmark not defined. |
| KATA PENGANTAR | v |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | vii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 32 | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| ABSTRACT | xiv |
| RIWAYAT HIDUP | xv |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.4Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II | 9 |
| TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Kajian Teoritis | 9 |
| 2.1.1 Beban Kerja | 9 |
| 2.1.2 Deskripsi Jabatan | 13 |
| 2.1.3 Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 16 |
| 2.1.4 Kesehatan Kerja..... | 21 |
| 2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan | 26 |
| 2.2Kerangka Berpikir | 34 |
| 2.3 Hipotesis Penelitian..... | 36 |
| BAB III | 52 |
| METODE PENELITIAN | 52 |
| 3.1Tempat dan Waktu Penelitian | 52 |
| 3.1.1 Tempat Penelitian | 52 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.1.2 Waktu Penelitian | 52 |
| 3.1.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data | 53 |
| 3.1.4 Sumber Data | 53 |
| 3.1.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 53 |
| 3.2 Populasi, Sampel dan Sampling..... | 54 |
| 3.2.1 Populasi | 54 |
| 3.2.2 Sampel..... | 56 |
| 3.3.3 Metode Sampling | 56 |
| 3.3 Rancangan Penelitian | 57 |
| 3.5 Variable dan Definisi Oprasional | 58 |
| 3.5.1 Variable Penelitian | 58 |
| 3.5.2 Definisi Operasional | 59 |
| 3.6 Instrumen Penelitian | 61 |
| 3.7 Uji Instrumen..... | 61 |
| 3.7.1 Uji Validitas..... | 61 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas..... | 62 |
| 3.8 Teknik Analisis Data..... | 63 |
| 3.8.1 Analisis Statistk Deskriptif | 63 |
| 3.8.2 Analisis Statistik Inferensial..... | 63 |
| 3.9 Uji Hipotesis | 67 |
| 3.9.1 Uji Simultan (Uji F) | 67 |
| 3.9.2 Uji Parsial (Uji t)..... | 67 |
| BAB IV | 71 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN..... | 71 |
| 4.1 Hasil Penelitian..... | 71 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 71 |
| 4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan | 72 |
| 4.1.1.3 Tujuan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Jaringan Gas Kota Palembang | 72 |
| 4.1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan dan Pembagian Tugas | 72 |
| 4.1.1.5 Jadwal Pelaksanaan Tugas | 88 |
| 4.1.2 Karakteristik Responden..... | 89 |
| 4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 89 |
| 4.1.2.2 Karakteristik Responden Brdasarkan Tingkat Usia | 89 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------|
| 4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 90 |
| 4.2 Hasil dan Pembahasan..... | 91 |
| 4.3 Uji Instrumen..... | 91 |
| 4.3.1 Uji Validitas..... | 91 |
| 4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas | 95 |
| 4.4 Uji Asumsi Klasik..... | 96 |
| 4.4.1 Uji Normalitas..... | 96 |
| 4.4.2 Uji Multikolineritas | 97 |
| 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas..... | 98 |
| Gambar 4.2 scatterplot | 99 |
| 4.4.5 Uji Analisis Korelasi | 102 |
| 4.4.6 Hasil Koefisien Determinasi (R ²) | 102 |
| 4.5 Uji Hipotesis..... | 103 |
| 4.5.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial) | 104 |
| 4.5.2.1 Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 105 |
| 4.5.2.2 Pengaruh Variabel Deskripsi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan | 106 |
| 4.5.2.3 Pengaruh Variabel Deskripsi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan | 106 |
| 4.5.2.4 Pengaruh Variabel Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan..... | 106 |
| 4.5.2.5 Pengaruh Variabel Keselamatan Terhadap Kinerja Karyawan..... | 106 |
| 4.6 Pembahasan | 107 |
| 4.6.1 Pembahasan Secara Simultan | 107 |
| 4.6.2 Pembahasan Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 108 |
| 4.6.3 Pembahasan Pengaruh Deskripsi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan..... | 108 |
| 4.6.4 Pembahasan Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 109 |
| 4.6.5 Pembahasan Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 109 |
| BAB V | 110 |
| PENUTUP | 110 |
| 5.1. Kesimpulan | 110 |
| 5.2 Saran..... | 111 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 113 |
| LAMPIRAN..... | 114 |

DAFTAR TABEL

| | |
|-----------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 2.1 Penelitian terdahulu yang relevan | 30 |
| Tabel 3.1 Waktu penelitian..... | 34 |
| Tabel 3.2 Skala Likert | 37 |
| Tabel 3.3 Jumlah Populasi | 38 |
| Tabel 3.3 Variabel dan definisi operasional | 43 |
| Tabel 3.4 Skala Likert | 45 |
| Tabel 3.5 Interpretasi koefisien korelasi | 50 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin | 94 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia | 95 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 95 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja | 97 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Deskripsi Jabatan..... | 97 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja | 98 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja..... | 99 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan | 100 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas | 101 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas..... | 102 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Multikoleniaritas | 103 |
| Tabel 4.2 Regresi Linear Berganda | 105 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi..... | 107 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 108 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Secara simultan | 109 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Secara Parsial | 110 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir | 32 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan | 74 |

ABSTRAK

ARLOJI MUAZZIN , Pengaruh Beban Kerja, Deskripsi Jabatan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Jaringan Gas Kota Palembang . (Dibawah bimbingan Ibu . Lusia Nargis S.E., M.Si. dan Bapak Rudy Chairudin, SE., M.P.) Penelitian ini dilatarbelakangi oleh langkah awal dalam proses membentuk sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas bagi perusahaan sehingga mampu mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Penelitian ini menggunakan *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah tehnik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota untuk dipilih menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi yang menggambarkan kondisi populasi. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*. sampel sebanyak 86 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi (R²) dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa beban kerja, deskripsi jabatan, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Jaringan Gas Kota Palembang secara simultan. Dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 12.435 + 0.559(X1) + 1.093(X2) + 0.956(X3) + 0.784(X4)$ Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,824 dan koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh sebesar 0,662. Hal ini berarti 66,2% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, deskripsi jabatan, Kesehatan dan keselamatan kerja sedangkan 34% (100% - 66%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan dengan variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), Variabel Deskripsi Jabatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), Variabel Kesehatan Kerja (X3), Variabel Keselamatan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Kata kunci: Beban Kerja , Deskripsi Jabatan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

ARLOJI MUAZZIN, The Influence of Workload, Position Description, Work Health and Safety on Employee Performance at PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya, Palembang City Gas Network Business Unit. (Under the guidance of Ms. Lusia Nargis S.E., M.Sc. and Mr. Rudy Chairudin, SE., M.P.)

This research is motivated by the initial step in the process of forming quality human resources or employees for the company so that they are able to carry out tasks effectively and efficiently so that company goals can be achieved. This research uses non-probability sampling. Non-probability sampling is a sampling technique that does not provide equal opportunities or opportunities for each element or member to be selected as a sample. The sample in this research is part of the population which describes the condition of the population. The sampling method in this research used saturated sampling. The sample was 86 people. Data analysis techniques in this research use validity tests, reliability tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests (R²) and hypothesis tests. Based on the research results, it was concluded that workload, job description, work health and safety had a significant effect on employee performance at PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya, Palembang City Gas Network Business Unit simultaneously. With the multiple linear regression equation $Y = 12.435 + 0.559(X_1) + 1.093(X_2) + 0.956(X_3) + 0.784(X_4)$

Based on the results of the coefficient of determination test, the correlation coefficient (R) value was 0.824 and the coefficient of determination (Adjusted R Square) was 0.662. This means that 66.2% of performance variables can be explained by workload variables, job descriptions, occupational health and safety, while 34% (100% - 66%) is explained by other factors not examined in this research. Based on the table of partial test results (t test) it can be explained that the Workload variable (X₁) has a significant effect on performance (Y), the Position Description Variable (X₂) has a significant effect on Performance (Y), the Occupational Health Variable (X₃), the Occupational Safety Variable (X₄) has a significant effect on performance (Y).

Keywords: Workload, Position Description, Occupational Health and Safety, Performance

RIWAYAT HIDUP

Arloji Muazzin, dilahirkan di Desa Uludanau pada tanggal 3 Januari 1999 dan merupakan anak ke 2 dari 7 bersaudara. Duduk di bangku Sekolah Dasar di SD Negeri 2 uludanau, dan lulus pada tahun 2011, melanjutkan jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 01 Sindang Danau dan lulus pada tahun 2014 selanjutnya melanjutkan jenjang Pendidikan Sekolah Menengah Akhir di SMA Negeri 01 Sungai Are dan lulus pada tahun 2017. Dan pada tahun 2020 saya Kembali melanjutkan jenjang Pendidikan Strata 1 di Universitas Tridinanti Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen.

Palembang, 2024

Arloji Muazzin

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan kepada karyawannya, karena kelancaran pelaksanaan karyawan dalam bekerja sangat tergantung pada keselamatan dan kesehatan kerja. Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja tentu dipengaruhi oleh pegawai yang mampu mematuhi peraturan-peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditentukan oleh Perusahaan (Mulyadi 2015).

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian.

Keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan harus diterapkan agar karyawan dapat bekerja dengan aman, nyaman, serta dalam kondisi sehat. Selain itu, bila K3 benar-benar diterapkan dengan maksimal akan mengurangi kerugian fisik dan *financial* bagi perusahaan dan karyawan. Penerapan K3 juga sebagai tolak ukur atau acuan dalam membuat SOP (*Standar Operating Procedures*) agar perusahaan dapat mengidentifikasi dan mengevaluasi bagian proses mana yang perlu diperbaiki untuk menghindari kecelekaan kerja. Para karyawan industri

juga harus diberi APD (Alat Pelindungan Diri) yang berfungsi melindungi diri dari sebagian atau seluruh potensi bahaya ditempat kerja. APD sesuai standar K3 adalah helm *safety*, sabuk pengaman (*safety belt*), sepatu boot, sepatu pengaman (*safety Shoes*), masker, penyumbat telinga (*ear plug*), penutup telinga (*ear muff*), sarung tangan, pelindung wajah, dan sebagainya.

Kesehatan kerja merupakan usaha dan aturanaturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal. Karyawan yang bekerja diperusahaan mempunyai hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sesuai dengan peraturan perundangundangan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem yang bertujuan untuk melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan. Penerapan K3 memang bagi sebagian orang diidentikkan pada perindustrian yang 3 mengoperasikan berbagai peralatan berat, proses yang rumit, risiko yang tinggi, dan energi yang cukup besar. Namun, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja memang sudah selayaknya menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan manusia dimanapun keberadaannya (Hanggraeni 2012).

PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Jaringan Gas suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri gas alam, memiliki pontesi yang bisa merugikan pekerjaan seperti: kebakaran, dan kecelakan kerja. Potensi bahaya

kebakaran perusahaan disebabkan gas bumi lebih berat karena konsentrasi gas dapat mencapai titik campuran yang mudah meledak bila ia berada dalam ruang tertutup. Jika tersulut api, maka bisa menimbulkan ledakan. Setelah mengetahui dan memahami hal tersebut diatas, maka diperlukan adanya penerapan K3 yang baik agar tercapai pula produktivitas kerja yang di inginkan.

Sebuah industri didirikan dengan metode kerja, teknologi dan lainnya untuk mendapat meningkatkan tingkat produktivitas yang tinggi tetapi seringkali tanpa mempertimbangkan efek samping yang ditimbulkannya. Salah satu dari sekian banyak yang timbul dari keadaan ini adalah terjadi suatu kecelakaan yang pada akhirnya sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

Perusahaan pasti menginginkan hasil yang maksimal dalam mencapai target yang perusahaan. Perusahaan yang berjalan efektif dan efisien diperoleh dari pengelolaan sumber daya manusia, hal ini yang paling mempengaruhi kinerja karyawan. Pada perusahaan yang memeberikan pelayanan baik ajasa maupun permodalan tentu dituntut untuk bekerja secara maksimal demi pencapaian target dan kemajuana perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan bergantung pada kinerja karyawan.

Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak salah satunya adalah deskripsi jabatan (*job description*). Deskripsi jabatan (*Job Description*) merupakan analisa jabatan yang memberikan fakta-fakta dalam menunjukkan apa yang dilakukan pegawai, dan suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. Seringkali pemahaman tentang deskripsi jabatan atau pekerjaan

serta kontribusi yang diharapkan dari jabatan tersebut tidak diperhatikan oleh setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta sehingga dapat kita lihat pekerjaan-pekerjaan yang tidak teratur, pekerjaan-pekerjaan rutin yang terbengkalai dan karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena kurang paham apa fungsi uraian tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan dibagian mana ia ditempatkan.

Apabila perusahaan memperhatikan pentingnya pemahaman deskripsi jabatan atau pekerjaan pada bidang masing-masing maka hal itu akan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan produktifitas kerja akan tercapai. Pemahaman mengenai uraian tugas yang baik akan sangat mempengaruhi bagi keinerja perusahaan. Maka perlu diadakanya suatu tata kelola deskripsi jabatan atau pekerjaan yang baik pula seperti dalam menyelesaikan suatu jabatan atau pekerjaan. Terdapat banyak manfaat melakukan deskripsi jabatan atau pekerjaan sebelum pelatihan dilaksanakan, diantaranya membantu atasan dan bawahan dalam menjalankan fungsi kerja, mengapa suatu jabatan diadakan dan apa tujuan jabatannya. Selain itu juga bermanfaat sebagai alat Manajemen untuk mengintegrasikan fungsi-fungsi. Melakukan deskripsi pekerjaan akan sangat memudahkan bagi perancang pelatihan dalam melakukan analisis kebutuhan sesuai prinsip-prinsip perusahaan. Bagaimana bentuk pelatihan yang sesuai dengan jabatan yang diduduki peserta pelatihan.

Dalam suatu pelatihan akan terdapat tujuan pelatihan dari deskripsi pekerjaan yang dilakukan. Stres yang terjadi di tempat kerja menyebabkan organisasi menanggung beban: rendahnya kualitas pelayanan, pergantian staf yang tinggi,

reputasi perusahaan menjadi buruk, citra perusahaan menjadi buruk, ketidakpuasan pekerja (Wibowo 2011 hal : 54) Dampak dari stres kerja dapat di kelompokkan menjadi 3 kategori menurut Robbins (2007) adalah gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku. Sumber stres kerja meliputi, sumber stres di luar organisasi, sumber stres dari organisasi, sumber stres kelompok, sumber stres individu (Luthans 2008:298).

Pada saat ini PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya (PT SP2J) Unit Usaha Jaringan Gas Kota Palembang telah semakin berkembang, hal ini dapat dilihat dari pendapatan dan jumlah pelanggan per tahun nya, semakin banyak pula target yang di bebaskan kepada karyawan maka semakin banyak pula beban kerja karyawan. Target pendapatan yang terus meningkat setiap tahun menjadikan karyawan untuk mencari nasabah baru.

Pengembangan suatu usaha sering kali diikuti dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja yang diperlukan. Jika perusahaan tidak merencanakan SDM nya dengan baik, tentu mereka tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan secara efektif dan efisien. Sementara kebutuhan tenaga kerja kompeten menjadi mutlak diperlukan bagi setiap perusahaan selain untuk tujuan persaingan, kompetensi tenaga kerja juga diperlukan bagi perusahaan dan organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Beban Kerja , Deskripsi Jabatan dan Keselamatan Kesehatan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana

Pembangunan Palembang Jaya (PT SP2J) Unit Usaha Jaringan Gas Kota Palembang ?

2. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya (PT SP2J) Unit Usaha Jaringan Gas Kota Palembang ?
3. Apakah Deskripsi Jabatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya (PT SP2J) Unit Usaha Jaringan Gas Kota Palembang ?
4. Apakah Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya (PT SP2J) Unit Usaha Jaringan Gas Kota Palembang ?
5. Apakah Keselamatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya (PT SP2J) Unit Usaha Jaringan Gas Kota Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Beban Kerja, Deskripsi Jabatan dan K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya (PT SP2J) Unit Usaha Jaringan Gas Kota Palembang.

2. Untuk mengetahui Pengaruh secara parsial Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya (PT SP2J) Unit Usaha Jaringan Gas Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Deskripsi Jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya (PT SP2J) Unit Usaha Jaringan Gas Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya (PT SP2J) Unit Usaha Jaringan Gas Kota Palembang.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya (PT SP2J) Unit Usaha Jaringan Gas Kota Palembang.

kerja karyawan sehingga dapat memperoleh kinerja karyawan yang lebih optimal.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat menggunakan penelitian yang berbeda dan obyek yang berbeda agar dapat melihat hasil perbedaan dengan penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Arika. (2011). Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. Halaman 104.
- Bayu, I., Rahayu, D., & Aini, R. N. (2014). *Asuhan Kebidanan Masa Kehamilan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta: Indeks.
- Fransiska, Fransiska, and Tupti Tupti. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)* 1 (2): 1-14.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Hasibuan, Melayu S.P.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 1-10.
- Mangkunegara, A. A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2006. *Manajemen personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pres.
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung

- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resources Management* (14th ed.). Pearson Education Limited.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik Konsep dan Aplikasi Proses dan Kebijakan pelayanan publik*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: PENERBIT GAVA MEDIA.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ridley, John. 2008. *Ikhtisar Kesehatan & Keselamatan Kerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P., 2008, *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten
- Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. 2(1), 1–22
- Rolos, Jeky K R, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6.2 (2018): 1-9.
- Sanusi, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Bandung: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sucipto, C. D. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sunyoto. D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 9. Jakarta: Kencana
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Widodo, E. W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Widodo, E. W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.