

Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPT Pemadaman Kebakaran Gunung Kidul

Rifaldo Asep Murdhiawan^{1*}, Syamsul Hadi², Eko Yulianto³

^{1,2,3} Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta
Email: rifaldomurdhiawan@gmail.com

Abstrak

kuesioner kepada para pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Penerapan K3 yang baik, seperti kepatuhan pada Standar Operasional Prosedur (SOP) dan pengecekan peralatan secara rutin, terbukti membuat pegawai merasa lebih aman, tenang, dan fokus dalam bertugas. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif didukung oleh kebersihan, komunikasi yang efektif, serta dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kesejahteraan mental dan motivasi karyawan. Di sisi lain, pengelolaan beban kerja yang seimbang juga sangat penting. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada penurunan produktivitas dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, evaluasi beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan tim, penyediaan lingkungan kerja yang suportif, serta jaminan keamanan (K3) mutlak diperlukan oleh instansi untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Pemadam Kebakaran.

Pendahuluan

Penilaian kinerja adalah cara menilai keberhasilan seseorang dalam periode tertentu dengan membandingkan hasil tugasnya dengan standar, target, atau kriteria yang sudah disepakati, kinerja karyawan yang optimal penting agar tujuan perusahaan tercapai, dan salah satu faktor yang sangat memengaruhinya adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Perusahaan yang menjamin dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan melalui manajemen yang baik, penerapan peraturan, pengawasan, dan perlindungan bagi buruh. Pada pekerjaan seperti pekerja karyawan pabrik, produktivitas maksimal dicapai dengan menyeimbangkan beban kerja, beban tambahan dari lingkungan, dan kapasitas kerja. Setiap pekerjaan membawa beban mental, maupun sosial yang perlu dikelola

agar kinerja tetap optimal. Ketika karyawan dengan kinerja baik, perusahaan secara tidak langsung bisa mendapatkan keuntungan salah satu untuk memperluas kewajiban yang diberikan organisasi kepada karyawan. Output yang dihasilkan akan memuaskan jika karyawan memperhatikan dengan benar.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di bagian produksi. Lingkungan kerja yang aman dan sehat membantu mengurangi risiko kecelakaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan maksimal. Keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Wonojati Wijoyo. Badan yang sehat akan memperlancar pekerjaannya, dan karyawan akan bersemangat untuk melakukan pekerjaan. Demikian sebaliknya bagi mereka yang tidak sehat atau kurang sehat maka kinerja akan ikut menurun.

Di lingkungan kerja perusahaan perlu memperhatikan pentingnya menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung sumber daya manusia untuk mencapai potensi terbaik mereka. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dan handal, kegiatan operasional perusahaan akan kesulitan untuk berjalan dengan lancar dan efisien. Dengan adanya program pengembangan karir yang baik, karyawan merasa terdukung dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Hal ini tidak hanya menguntungkan karyawan,. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih nyaman dan aman dalam menjalankan tugas mereka.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengurangi kinerja karyawan. Beban kerja diartikan sebagai kesenjangan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang perlu dihadapi. Beban kerja dibagi menjadi 3 diantaranya beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang berat atau ringan berdampak pada terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang sedikit menyebabkan kelebihan tenaga kerja, maka perusahaan harus membayar lebih banyak karyawan dengan produktivitas yang sama sehingga menyebabkan terjadinya inefisiensi biaya. Maka sebaliknya jika perusahaan kekurangan tenaga kerja atau banyaknya beban kerja dengan kapasitas karyawan yang sedikit, hal ini dapat menyebabkan karyawan kelelahan fisik bahkan psikologis. Sehingga karyawan menjadi tidak produktif bekerja karena terlalu lelah.

UPT Pemadam Kebakaran dibentuk berdasarkan peraturan bupati no 62 tahun 2023 tentang unit pelaksana teknis pada. Badan Penanggulangan Bencana Daerah, yang merupakan UPT kelas A. Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gunungkidul. UPT Pemadam Kebakaran

berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada kepala badan dan dipimpin oleh kepala UPT. Subbagian Tata Usaha dipimpin oleh kepala subbagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala UPT, yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan perencanaan, dan monitoring evaluasi. Pengelolaan pemadam kebakaran, perlengkapan, pengelolaan keuangan, perpustakaan, administrasi umum, hubungan Masyarakat serta memberikan pelayanan administratif dan fungsional. UPT Pemadam kebakaran masalah yang sering terjadi di lapangan yaitu evakuasi saat terjadi kebakaran seorang damkar harus mengambil keputusan secara cepat dengan bekerja secara sigap sesuai sop yang telah ditentukan mementingkan keselamatan diri sendiri dan orang lain, karyawan memiliki inisiatif dan intuisi yang baik dalam menangani permasalahan yang di hadapi itu upaya demi mencapai tujuan kinerja maksimal.

Fenomena yang sering terjadi dari laporan masyarakat yaitu saat terjadi kebakaran, damkar harus selalu siap dalam kondisi apapun, waktu sangat berharga bagi damkar karena proses pemadaman dan evakuasi harus dilakukan secara efektif, guna mencapai tujuan akhir. Kadang sering terkendala lokasi yang sulit di jangkau, damkar tetap mengupayakan dengan perhitungan yang tepat. Berdasarkan uraian fenomena di atas dalam proses melaksanakan operasional di UPT Pemadam Kebakaran sangat memerlukan sumberdaya manusia yang dipengaruhi oleh keselamatan kerja dan Kesehatan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan tiga variabel tersebut masih memerlukan pengujian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi celah tersebut untuk menguji. “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Literature Review

Self-Determination Theory

Persaingan di segala bidang saat ini, tak terkecuali di bidang bisnis, sangat ketat dirasakan oleh para pebisnis. Hal ini juga membuat dinamika persaingan pada perusahaan-perusahaan dalam suatu industri semakin tinggi. Sejalan dengan perkembangan ketatnya persaingan bisnis, kondisi seperti ini juga menyebabkan sumber daya manusia (SDM), dituntut untuk menampilkan performa (kualitas kerja) terbaik. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan yang efektif, perusahaan mampu mengoptimalkan kompetensi karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu kinerja karyawan juga akan optimal karena karyawan akan termotivasi untuk berkinerja lebih baik lagi dari hari ke hari. Teori goal setting ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah konsep yaitu content (*values*) dan *intentions* (tujuan). Variabel yang digunakan dalam kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. (Yuniarti, Rina, et al 2021) *Goal setting theory* adalah teori yang menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang spesifik, dan terukur sebagai cara untuk meningkatkan motivasi dan kinerja individu. menetapkan tujuan yang jelas dan spesifik dapat memotivasi individu untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Menurut Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widnyani (2022). Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Sedangkan menurut Pribadi (2022), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widnyani (2022).

Tujuan dari kinerja karyawan diantaranya: Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja, mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu, memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang dilakukan sekarang, mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya. Karyawan yang kinerjanya baik akan berdampak pada keberhasilan perusahaan demikian sebaliknya jika karyawan memiliki kinerja yang buruk maka akan menimbulkan dampak buruk seperti bangkrut atau mundurnya perusahaan dan akibatnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Maka dari itu mengetahui kinerja karyawan cukup penting untuk melihat kualitas dan performa karyawan jika karyawan dengan kinerja bagus dampaknya pada tujuan dan hasil pada perusahaan akan lebih cepat tercapai.

Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja atau (selanjutnya disebut K3) merupakan suatu program untuk menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai kinerja yang maksimal. Maka dari itu K3 mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa kecuali. Dengan adanya K3 diharapkan dapat mencegah dan mengurangi resiko kecelakaan kerja. Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya akan bekerja lebih optimal. Ini akan berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan. Program keselamatan

kerja karyawan (*employee safety*) mencakup perlindungan karyawan dari kecelakaan dalam bekerja disebabkan oleh kurangnya alat keselamatan kerja yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Jadi K3 sebuah program yang dibuat untuk pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dalam bekerja akibat kurangnya program keselamatan kerja dan mengantisipasi penyakit yang disebabkan saat bekerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat bekerja. Beberapa prinsip dasar K3, diantaranya setiap karyawan berhak memperoleh jaminan atas keselamatan kerja agar terhindar dari kecelakaan, setiap karyawan yang berada di tempat kerja harus mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Parashakti, R. D (2020) menyatakan bahwa selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan kerja dalam perusahaan, program keselamatan dan kesehatan kerja juga meningkatkan keserasian kerja dan partisipasi kerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini juga dapat mendukung karyawan dalam usahanya untuk memberikan kualitas terbaik yang dimiliki terhadap pekerjaan yang dilakukannya, karena karyawan tidak merasa terancam akan keselamatannya saat bekerja dan merasa aman dalam lingkungan kerja yang nyaman. Semakin baik kualitas kerja yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu keselamatan kerja dan kesehatan kerja sangat diperlukan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dalam upaya pencegahan kecelakaan merupakan hal yang sangat penting dilakukan untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan resiko kecelakaan bagi para tenaga karyawan upt damkar gunungkidul. Lingkungan kerja upt pemadam kebakaran gunungkidul, serta keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang baik dan menunjang

kinerja, tentu harapannya memberikan dampak positif pula bagi perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih nyaman dan aman dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengurangi kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kebersihan, komunikasi efektif, dukungan dari rekan kerja, serta keadilan dalam kebijakan perusahaan semua berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional karyawan, yang pada gilirannya dapat memperkuat motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berkomitmen untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman bagi seluruh karyawan.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jenis-jenis lingkungan kerja. Ini mencakup tidak hanya fasilitas fisik dan infrastruktur yang memadai, tetapi juga dukungan dari lingkungan umum, seperti masyarakat sekitar. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga memperhatikan aspek sosial dan komunitas di sekitarnya. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, yang seharusnya memberikan suasana yang menyenangkan dan nyaman bagi semua anggota tim untuk meningkatkan produktivitas. oleh Armansyah, (2024). Lingkungan kerja yang sangat baik tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan

perusahaan dan jika lingkungan kerja tidak baik tentu akan menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja kondusif dapat dihasilkan dari komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta antar sesama karyawan. Jika tercipta seperti ini, maka lingkungan kerja akan menjadi lebih kondusif untuk terciptanya perubahan. Salah satu hal yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang suportif adalah terjalinnya hubungan antara atasan atau pemimpin dengan bawahan yang memiliki visi yang sama tentang bagaimana lingkungan kerja memberikan rasa aman dan nyaman bagi semua orang. Hal ini mencakup cara kerja perusahaan, situasi kerja, kepemimpinan bersama dengan karyawan, dan antar karyawan. Dalam hal ini, dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi manusia dengan lingkungan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada upt pemadam kebakaran gunungkidul, terutama melalui bagaimana lingkungan kerja memberikan rasa aman dan nyaman bagi semua orang.

Oleh karena itu, perusahaan perlu berkomitmen untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman bagi seluruh karyawan. Salah satu hal yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang suportif adalah terjalinnya hubungan antara atasan atau pemimpin dengan bawahan yang memiliki visi yang sama tentang bagaimana lingkungan kerja memberikan rasa aman dan nyaman bagi semua orang. Dalam hal ini, dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi manusia dengan lingkungan kerja.

Beban Kerja

Beban kerja diartikan sebagai kesenjangan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang perlu dihadapi. Beban kerja dibagi menjadi 3 diantaranya beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang berat atau ringan berdampak pada terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang

sedikit menyebabkan kelebihan tenaga kerja, maka perusahaan harus membayar lebih banyak karyawan dengan produktivitas yang sama sehingga menyebabkan terjadinya inefisiensi biaya. Maka sebaliknya jika perusahaan kekurangan tenaga kerja atau banyaknya beban kerja dengan kapasitas karyawan yang sedikit, hal ini dapat menyebabkan karyawan kelelahan fisik bahkan psikologis. Sehingga karyawan menjadi tidak produktif bekerja karena terlalu Lelah. Dampaknya, kinerja karyawan yang belum optimal yang mana diketahui dari data pencapaian kinerja, nilainya dibawah rata-rata, beban kerja yang semakin meningkat karena banyaknya permintaan produksi produk sementara kemampuan kerja karyawan juga terbatas, kurangnya pengawasan terhadap kesehatan keselamatan kerja karyawan sehingga masih terdapat karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat akan berdampak pada kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Begitu juga sebaliknya, apabila beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya terlalu ringan juga akan berdampak tidak efisiennya terhadap perusahaan tersebut. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan beban kerja karyawannya agar pekerjaan lebih efisien dan maksimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada upt pemadam kebakaran gunungkidul, terutama melalui penempatan beban kerja dan efisiensi yang tepat agar karyawan tidak menjadi beban kerja yang berat bagi karyawan di upt pemadam kebakaran gunungkidul.

Metodelogi, Data dan Analisis

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan harus memenuhi kriteria akurasi dan validitas guna mendukung relevansi

informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian. Pengumpulan data dilakukan pada objek yang menjadi fokus permasalahan penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini memanfaatkan instrument berupa kuesioner, yaitu metode angket yang berisi sejumlah pernyataan tertulis yang dirancang untuk memperoleh data dan informasi dari responden. Hasil dari pendekatan ini adalah kerangka kerja konseptual yang dapat diuji secara empiris dalam penelitian mendatang. Kerangka kerja ini bertujuan untuk menjawab beberapa pertanyaan kunci: (1) Apakah keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan? (3) Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan? (4) Apakah keselamatan kerja dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan?

Hasil dan Pembahasan

Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja atau (selanjutnya disebut K3) merupakan suatu program untuk menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai kinerja yang maksimal. Beberapa prinsip dasar K3, diantaranya setiap karyawan berhak memperoleh jaminan atas keselamatan kerja agar terhindar dari kecelakaan, setiap karyawan yang berada di tempat kerja harus mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Berikut perusahaan membuat peraturan keselamatan kerja dan kesehatan kerja yaitu perusahaan membuatkan rambu-rambu yang mudah dibaca dan dipahami, Peralatan keselamatan kerja ini harus digunakan pada tempat dimana karyawan bekerja sesuai dengan fungsinya masing-masing. Perusahaan melakukan pemeliharaan alat secara terus-menerus,

perusahaan melakukan pengawasan secara ketat, dan perusahaan memberikan sanksi bagi yang melanggar. Parashakti, R. D (2020) menyatakan bahwa selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan kerja dalam perusahaan, program keselamatan dan kesehatan kerja juga meningkatkan keserasian kerja dan partisipasi kerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Demikian sebaliknya bagi mereka yang tidak sehat atau kurang sehat maka Kinerja akan ikut menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan merasa cenderung lebih nyaman dan aman dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengurangi kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kebersihan, komunikasi efektif, dukungan dari rekan kerja, serta keadilan dalam kebijakan perusahaan semua berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Terdapat Pengaruh langsung yang positif dan signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). sedangkan lingkungan kerja menurut Armansyah (2024) pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial antara lingkungan kerja (X) dan kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor lainnya beban kerja dapat dilihat dari 3 (tiga) aspek yaitu: fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik mencakup beban kerja berdasarkan kriteria fisik manusia, sementara aspek mental menimbang beban kerja dari sisi psikologis. Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja. Beban kerja ini merangkum dari beban fisik dan psikis. Beban fisik mencakup kerja berat seperti mengangkat, menimbang, dan mendorong. Sedangkan

beban spikis berkaitan dengan keahlian kinerja individu di bandingkan dengan individu lainnya. Beban kerja yang tidak seimbang bisa menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang akhirnya berdampak pada produktivitas dan efesiensi karyawan. Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Snapindo Warlab Sukses Tebet. Menurut Indrayana & Febrianur (2024) variable beban kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

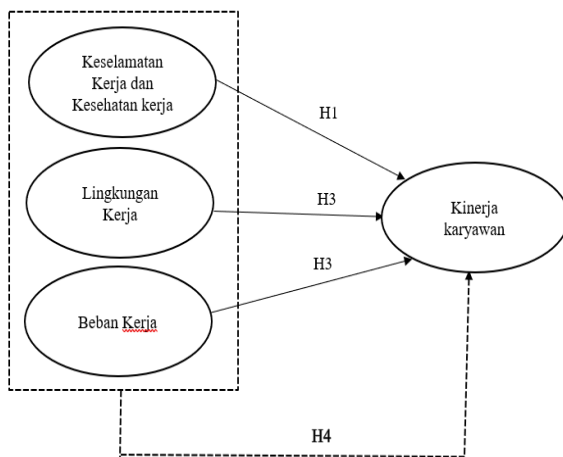


Figure 1. Conceptual framework

Kerangka pikir penelitian ini menggambarkan hubungan antara beberapa variabel, yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut dianggap mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana pekerjaan dilakukan dengan efektif. Karyawan yang Hal ini membantu meningkatkan hasil kerja beban kerja yang sesuai tidak membebani karyawan (H1). Selain itu, Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan suatu program untuk menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai kinerja yang maksimal. Maka dari itu K3 mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa kecuali. Dengan adanya K3 diharapkan dapat mencegah dan

mengurangi resiko kecelakaan kerja. Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya akan bekerja lebih optimal (H2).

Selanjutnya, Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Faktor-faktor seperti kebersihan, komunikasi efektif, dukungan dari rekan kerja, serta keadilan dalam kebijakan perusahaan semua berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional karyawan, yang pada gilirannya dapat memperkuat motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berkomitmen untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman bagi seluruh karyawan (H3). Faktor lainnya beban kerja dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu fisik, mental, dan penggunaan waktu. Aspek fisik mencakup beban kerja berdasarkan kriteria fisik manusia, sementara aspek mental menimbang beban kerja dari sisi psikologis. Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja, Beban kerja yang tidak seimbang bisa menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak pada produktifitas dan efesiensi karyawan. Dengan kerangka ini, penelitian ingin mengetahui seberapa besar kontribusi dari ketiga faktor tersebut terhadap penin

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis konseptual dalam artikel berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai peran penting dan saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya bagi pegawai upt Pemadam Kebakaran Gunungkidul. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai Damkar Gunungkidul. menunjukan pegawai merasa keselamatan kerja dan Kesehatan kerja

penting, umpan balik, atau pembahasan seperti melakukan pekerjaan sesuai sop, mengecek peralatan secara rutin, merasa tenang tidak cemas saat bekerja lebih focus saat bekerja, perlu diperhatikan. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai Damkar Gunungkidul. Faktor-faktor seperti kebersihan, komunikasi efektif, dukungan dari rekan kerja, serta keadilan dalam kebijakan perusahaan semua berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional karyawan, yang pada gilirannya dapat memperkuat motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai Damkar Gunungkidul. semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan kinerja mereka menurun. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan efektivitas kerja, misal beban kerja seorang damkar saat penyelamatan hewan masuk sumur dibutuhkan tim agar beban kerja tidak terlalu berat. pentingnya mengevaluasi beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja.

Referensi

- E. Tampaty, P. Dahlan, and H. E. Manurung, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Asset I Field Ramba Zona 4 Regional 1 Rambajaya Kec. Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin Sumatra Selatan," *J. Siguntang*, vol. 2, no. 1 SE-Articles, pp. 58–65, Apr. 2024, [Online]. Available: <https://feunpal.id/journal/index.php/siguntang/article/view/22>
- A. A. Octaningrum, E. Suwasono, and A. D. Evasari, "Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi PT. Wonojati Wijoyo)," *J. Mhs. Manaj. UNITA*, vol. 1, no. 1, pp. 120–128, 2022, doi: 10.36563/jimbien.v1i2.590.
- N. Hidayah, Sucipto, Asnawi, D. M. M. Nasution, and L. Norfiana, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 30–51, 2025, [Online]. Available: <https://ejournal.anugerahdutaperdana.com/index.php/adp>
- Armansyah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HPA Tanjungpinang," *J. Ilmu Manaj. dan Bisnis* –, vol. 3, no. 2, pp. 81 – 93 gerak, 2024, doi: 10.24034/jimbis.v3i1.6580.
- G. A. Anjani, Samdin, and R. R. Hasan, "Pengaruh Beban Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Nusantara Power Service Kabupaten Konawe," *J. HOMANIS Halu Oleo Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 224–237, 2025, [Online]. Available: <https://homanis.uho.ac.id/index.php/journal>
- P. R. Rina Yuniarti, Rudy Irwansyah, Muhammad Ardi Nupi Hasyim, F. S. H. Sovi Septania, Alfi Rochmi, Febrianty, I Gede Bayu Wijaya, D. J. I. K. Bambang, Amanda Setiorini, Meilaty Finthariasari & Khairul Bahrun, and I. S. K. N. Sri Ekowati, Nurhikmah, Ni Kadek Suryani, *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*, vol. 32, no. 3. Bandung: Cv Widina Media Utama, 2021. [Online]. Available: <https://repository.penerbitwidina.com/tr/publications/344742/kinerja-karyawan-tinjauan-teori-dan-praktis#cite>
- I. A. P. S. Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widnyani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organization dan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Politeknik Transportasi

- Darat Bali,” *J. Keperawatan*, vol. 14, no. 2, pp. 387–400, 2022.
- H. N. Pribadi, “pengaruh lingkungan kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Karoseri bus putra pelangi kota tegal,” Universitas Pancasakti Tegal, 2022.
- D. . Indrayana and I. F. S. . Febrianur, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT BPR BKK Jateng KC Pemalang),” *JIEMBI J. Ilmu Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 9–18, 2024, doi: <https://doi.org/10.30787/jiembiv2i1.1407>.
- & P. Parashakti, R. D., “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 1, no. 3, pp. 290–304, 2020, doi: <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>.
- R. Andriani and T. Agustina, “Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kuala Mina Persada),” *J. Adm. Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 7–9, 2022, doi: [10.31294/jab.v2i1.1173](https://doi.org/10.31294/jab.v2i1.1173).
- A. C. Arbyan and S. Riyanto, “the Influence of the Work Environment on Employee Performance,” *J. Stud. Manaj. Organ.*, vol. 19, no. 2, pp. 57–63, 2024, doi: <https://doi.org/10.14710/jsmo.v19i2.30560>.
- Qoyyimah.M, A. T.H, and C. .S, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun Milafatul,” *Ilm. Bid. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 11–20, 2019, doi: <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>.
- Paramita D and Santoso B, “Analisis Peran Shift Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Departemen Store IP Palembang,” *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 369–378, 2024, doi: <https://doi.org/10.61930/jurbisman.v2i2.613>.
- F. A. Nadilah, Rani, and Purwatiningsih, “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet,” *J. Penelit. Bisnis dan Manaj.*, vol. 1, no. 3, pp. 117–130, 2023, doi: <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.340>.
- E. Tampaty, P. Dahlan, and H. E. Manurung, “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Asset I Field Ramban Zona 4 Regional 1 Rambajaya Kec. Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin Sumatra Selatan,” *J. Siguntang*, vol. 2, no. 1 SE-Articles, pp. 58–65, Apr. 2024, [Online]. Available: <https://feunpal.id/journal/index.php/siguntang/article/view/22>
- A. A. Octaningrum, E. Suwasono, and A. D. Evasari, “Pengaruh Keselamatan Kesehatan (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi PT. Wonojati Wijoyo),” *J. Mhs. Manaj. UNITA*, vol. 1, no. 1, pp. 120–128, 2022, doi: DOI : [10.36563/jimbien.v1i2.590](https://doi.org/10.36563/jimbien.v1i2.590).
- N. Hidayah, Sucipto, Asnawi, D. M. M. Nasution, and L. Norfiana, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 30–51, 2025, [Online]. Available: <https://ejournal.anugerahdutaperdana.com/index.php/adp>
- Armansyah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HPA Tanjungpinang,” *J. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 81 – 93 gerak, 2024, doi: [10.24034/jimbis.v3i1.6580](https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580).
- G. A. Anjani, Samdin, and R. R. Hasan, “Pengaruh Beban Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Nusantara Power Service Kabupaten Konawe,” *J. HOMANIS Halu Oleo Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 224–237, 2025, [Online]. Available: <https://homanis.uho.ac.id/index.php/journal>
- P. R. Rina Yuniarti, Rudy Irwansyah, Muhammad Ardi Nupi Hasyim, F. S. H. Sovi Septania, Alfi Rochmi, Febrianty, I Gede Bayu Wijaya, D. J. I. K. Bambang, Amanda Setiorini, Meilaty Finthariasari & Khairul Bahrin, and I. S. K. N. Sri Ekowati, Nurhikmah, Ni Kadek Suryani, *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*, vol. 32, no. 3. Bandung: Cv Widina Media Utama, 2021. [Online]. Available: <https://repository.penerbitwidina.com/tr/publications/344742/kinerja-karyawan-tinjauan-teori-dan-praktis#cite>
- I. A. P. S. Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widnyani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organization dan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali,” *J. Keperawatan*, vol. 14, no. 2, pp. 387–400, 2022.
- H. N. Pribadi, “pengaruh lingkungan kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Karoseri bus putra pelangi kota tegal,” Universitas Pancasakti Tegal, 2022.
- D. . Indrayana and I. F. S. . Febrianur, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT BPR BKK Jateng KC Pemalang),” *JIEMBI J. Ilmu Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 9–18, 2024, doi: <https://doi.org/10.30787/jiembiv2i1.1407>.
- & P. Parashakti, R. D., “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 1, no. 3, pp. 290–304, 2020, doi: <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>.
- R. Andriani and T. Agustina, “Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kuala Mina Persada),” *J. Adm. Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 7–9, 2022, doi: [10.31294/jab.v2i1.1173](https://doi.org/10.31294/jab.v2i1.1173).
- A. C. Arbyan and S. Riyanto, “the Influence of the Work Environment on Employee Performance,” *J. Stud. Manaj. Organ.*, vol. 19, no. 2, pp. 57–63, 2024, doi: <https://doi.org/10.14710/jsmo.v19i2.30560>.
- Qoyyimah.M, A. T.H, and C. .S, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun Milafatul,” *Ilm. Bid. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 11–20, 2019, doi: <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>.
- Paramita D and Santoso B, “Analisis Peran Shift Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Departemen Store IP Palembang,” *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 369–378, 2024, doi: <https://doi.org/10.61930/jurbisman.v2i2.613>.
- F. A. Nadilah, Rani, and Purwatiningsih, “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet,” *J. Penelit. Bisnis dan Manaj.*, vol. 1, no. 3, pp. 117–130, 2023, doi: <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.340>.