

## Pengaruh Beban Kerja, K3, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sasmito Surabaya

Much Alfian Azhari & \*Muhammad Habibie Al Hamzah

Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

DOI: [10.46821/benchmark.v6i1.694](https://doi.org/10.46821/benchmark.v6i1.694)

### Abstrak

Dalam operasionalnya, Perusahaan PT Sasmito Surabaya menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan beban kerja, implementasi K3, dan penerapan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Sasmito Surabaya. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden yang merupakan karyawan perusahaan tersebut. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja, K3, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja. Di antara ketiga variabel tersebut, disiplin kerja ditemukan sebagai faktor yang paling dominan memengaruhi prestasi kerja. Temuan ini mempertegas pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara holistik, mencakup pembagian beban kerja yang proporsional, penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, serta pembentukan budaya disiplin dalam organisasi.

Kata kunci: Beban Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, PT. Sasmito Surabaya.

### The Effect of Workload, Occupational Safety and Health, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Sasmito Surabaya

### Abstract

In its operations, PT Sasmito Surabaya Company faces challenges in maintaining workload balance, implementing K3, and implementing employee work discipline. This study aims to analyze the influence of workload, occupational health and safety (OHS), and work discipline on employee performance at PT. Sasmito Surabaya. A quantitative approach was employed, with data collected through the distribution of questionnaires to 100 respondents who are employees of the company. The analytical method used is multiple linear regression. The results of the study indicate that, partially, workload, OHS, and work discipline each have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables also have a significant influence on performance improvement. Among the three variables, work discipline was found to be the most dominant factor affecting performance. These findings emphasize the importance of holistic human resource management, including proportional workload distribution, effective implementation of occupational health and safety systems, and the development of a culture of discipline within the organization.

Keywords: Workload, Occupational Health and Safety (OHS), Work Discipline, Job Performance, PT. Sasmito Surabaya.



This Article is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

\*Corresponding Author:  
Email: [habibiealhamzah@gmail.com](mailto:habibiealhamzah@gmail.com)

Hal: 27-36

## PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki guna meningkatkan kualitas dan daya saing. Sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen utama yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan, Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan, termasuk dalam konteks PT. Sasmito Surabaya yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Keberhasilan operasional dalam industri ini sangat bergantung pada kualitas, kedisiplinan, serta keselamatan kerja para karyawan di lapangan. Sejalan dengan *Human Capital Theory* (Becker, 1964), manusia bukan sekadar tenaga kerja, tetapi aset strategis yang memiliki nilai ekonomi melalui pengetahuan, keterampilan, dan kompetensinya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan prestasi kerja. Keberhasilan tersebut tercermin dari prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta disiplin kerja. Keberhasilan operasional perusahaan tercermin dari prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Aprilian, Subyantoro, dan Hikmah (2025) menunjukkan bahwa penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, dan disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut.

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan produktivitas, menyebabkan stres kerja, dan berdampak negatif terhadap kinerja individu. Sebaliknya, beban kerja yang terukur mampu meningkatkan efisiensi serta kejelasan tugas dan tanggung jawab (Laima dkk., 2019). Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan tingkat keselamatan kerja, sehingga penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi penting untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi fisik karyawan. Selain itu, K3 merupakan aspek penting yang menjamin keamanan dan kenyamanan karyawan selama bekerja. Penerapan K3 yang baik mampu mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman (Mangkunegara, 2013).

Beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta disiplin kerja memiliki keterkaitan erat dalam memengaruhi prestasi kerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan efektivitas kerja, namun tanpa dukungan penerapan K3 yang baik, risiko kelelahan dan kecelakaan dapat meningkat. Di sisi lain, disiplin kerja berperan menjaga kepatuhan terhadap prosedur dan standar keselamatan, sehingga hasil kerja tetap optimal. Disiplin kerja juga merupakan faktor krusial dalam mendukung prestasi kerja. Disiplin mencerminkan sikap dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab kerja dan turut mendorong pencapaian tujuan organisasi (Arif dkk., (Arif dkk., 2020).

PT. Sasmito Surabaya adalah perusahaan konstruksi yang menempatkan kualitas kerja sebagai prioritas utama. Dalam operasionalnya, perusahaan ini menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan beban kerja, implementasi K3, dan penerapan disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana ketiga faktor tersebut mempengaruhi prestasi kerja. Penelitian ini memiliki perbedaan dan nilai kebaruan (*novelty*) dibandingkan penelitian sebelumnya. Beberapa studi terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Aprilian dkk. (2025) di PT Vale Indonesia Tbk, lebih menitikberatkan pada pengaruh K3 terhadap prestasi kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi, sementara konteks penelitian ini mengintegrasikan tiga variabel utama secara simultan, yaitu beban kerja, K3, dan disiplin kerja, terhadap prestasi kerja karyawan di sektor konstruksi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, K3, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sasmito Surabaya secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi variabel dominan yang paling berpengaruh. Hasilnya diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengelola SDM secara optimal untuk meningkatkan produktivitas.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas untuk menganalisis pengaruh variabel beban kerja ( $X_1$ ), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) ( $X_2$ ), serta disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Sasmito Surabaya.

Menurut Sugiyono (2017) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek maupun subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Sasmito Surabaya yang berjumlah 130 orang, terdiri dari berbagai divisi seperti Satpam, Mandor, Tukang, Pekerja, serta staf teknik dan manajemen. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 100 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling* agar setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai responden.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berbasis *Google Form* yang disusun dalam skala Likert 5 poin, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" (1) hingga "Sangat Setuju" (5). Instrumen kuesioner mencakup indikator-indikator dari keempat variabel, yaitu beban kerja, K3, disiplin kerja, dan prestasi kerja. Sebelum dianalisis, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau keajegan hasil pengukuran. Instrumen yang baik harus valid dan reliabel agar data yang diperoleh akurat dan dapat dipercaya. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach Alpha*, dengan kriteria reliabel jika nilai  $> 0,60$ . Menurut Ghozali (2018), reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu instrumen dalam mengukur konstruk yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Data dianalisis menggunakan software SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Persamaan regresi dinyatakan dalam rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Prestasi Kerja

$X_1$  = Beban Kerja

$X_2$  = Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

$X_3$  = Disiplin Kerja

$e$  = Error

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan ketiga variabel independen terhadap prestasi kerja. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variasi variabel dependen. Penelitian dilaksanakan pada PT. Sasmito Surabaya selama periode Maret hingga Mei 2025.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan data dari 100 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki (66%) dan berusia 26–35 tahun (56%), dengan rata-rata usia 30 tahun. Sebagian besar memiliki masa kerja 5–9 tahun (58%) dan tingkat pendidikan cukup merata, dengan dominasi lulusan S1 (26%). Distribusi demografis ini menunjukkan bahwa responden berada dalam usia produktif dengan pengalaman kerja yang cukup matang. Penelitian oleh Wibowo (2020) juga menunjukkan bahwa karyawan dengan usia produktif dan pengalaman kerja matang memiliki tingkat efisiensi dan adaptabilitas lebih tinggi terhadap perubahan lingkungan kerja dibandingkan dengan kelompok usia non-produktif. Hal ini memperkuat keabsahan data terkait persepsi terhadap beban kerja, disiplin, dan standar K3 yang diterapkan perusahaan.

Penelitian ini melibatkan 100 responden yang dinilai menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur empat variabel: beban kerja (X1), keselamatan dan kesehatan kerja/K3 (X2), disiplin kerja (X3), dan prestasi kerja (Y). Interpretasi skor diklasifikasikan dalam lima kategori: sangat rendah hingga sangat tinggi. Berikut adalah hasil analisis deskriptifnya:

a. Beban Kerja (X1)

Rata-rata skor indikator beban kerja berkisar antara 3,40 hingga 3,48, yang berada dalam kategori cukup hingga tinggi. Responden merasa beban kerja yang diberikan cukup besar namun masih dapat ditoleransi. Sebagian merasa waktu yang diberikan dan tekanan kerja belum ideal, namun beban kerja harian relatif seimbang.

b. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2)

Semua indikator K3 memperoleh skor rata-rata antara 3,51 hingga 3,79 dan berada pada kategori tinggi. Responden menilai fasilitas keselamatan memadai, memahami prosedur keselamatan, serta merasa lingkungan kerja cukup aman dan sehat. Meski begitu, penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) masih menjadi aspek yang perlu ditingkatkan.

c. Disiplin Kerja (X3)

Seluruh indikator disiplin kerja berada dalam kategori tinggi, dengan skor rata-rata 3,53–3,62. Mayoritas responden hadir tepat waktu, mematuhi peraturan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat. Tingkat kedisiplinan secara umum mencerminkan tanggung jawab kerja yang baik.

d. Prestasi Kerja (Y)

Variabel prestasi kerja juga menunjukkan kategori tinggi, dengan skor rata-rata antara 3,55 hingga 3,69. Responden merasa mampu memenuhi standar kerja, menyelesaikan tugas sesuai target, menunjukkan inisiatif yang baik, serta dapat bekerja sama secara efektif dalam tim.

Secara keseluruhan, keempat variabel menunjukkan persepsi responden yang positif, dengan nilai-nilai yang tergolong tinggi dan berkontribusi terhadap kinerja organisasi.

Table 1. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Beban Kerja			
	Indikator 1	0.909	0.197	Valid
	Indikator 2	0.793	0.197	Valid
	Indikator 3	0.853	0.197	Valid
2	Indikator 4	0.868	0.197	Valid
	Kesehatan dan Keselamatan kerja			
	Indikator 1	0.402	0.197	Valid
	Indikator 2	0.633	0.197	Valid
3	Indikator 3	0.436	0.197	Valid
	Indikator 4	0.470	0.197	Valid
	Disiplin Kerja			
	Indikator 1	0.505	0.197	Valid
4	Indikator 2	0.653	0.197	Valid
	Indikator 3	0.540	0.197	Valid
	Indikator 4	0.392	0.197	Valid
	Prestasi kerja			
	Indikator 1	0.628	0.197	Valid
	Indikator 2	0.681	0.197	Valid
	Indikator 3	0.609	0.197	Valid
	Indikator 4	0.756	0.197	Valid

Sumber: Data Diolah

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Beban Kerja	0.936 > 0,60	Reliabel
2	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0.681 > 0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0.724 > 0,60	Reliabel
4	Prestasi Kerja	0.806 > 0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

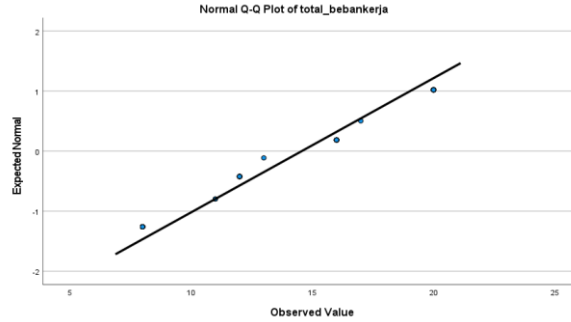
Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap seluruh indikator dalam variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada keempat variabel memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,197 ( $N = 100$ ,  $\alpha = 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid, karena memenuhi syarat korelasi signifikan terhadap total skor variabelnya masing-masing.

Reabilitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana sebuah kuesioner dapat dipercaya dalam merepresentasikan variabel konstruk. Sebuah kuesioner dikatakan andal apabila respons yang diberikan oleh responden terhadap sejumlah pertanyaan menunjukkan tingkat konsistensi atau kestabilan dalam jangka waktu tertentu (Ghozali, 2018). Dalam hasil uji reabilitas, semua variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dinyatakan reliabel, dengan nilai tertinggi terdapat pada variabel beban kerja (0,936).

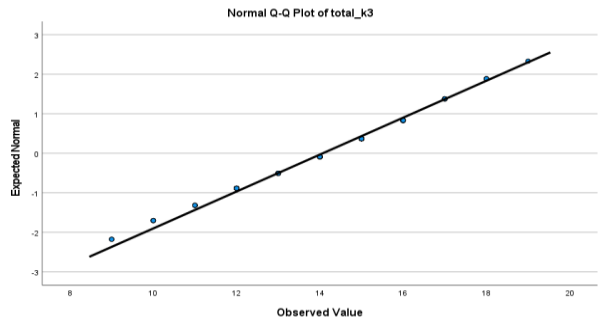
### Uji Asumsi Klasik

#### Normalitas

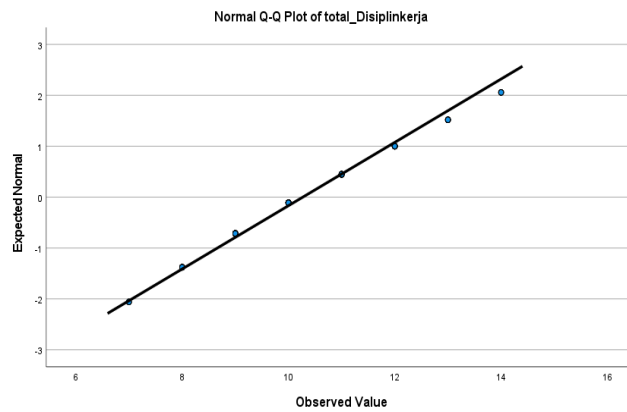
Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditampilkan melalui tiga diagram Q-Q Plot, dapat disimpulkan bahwa data dari masing-masing variabel menunjukkan pola distribusi yang mendekati normal.



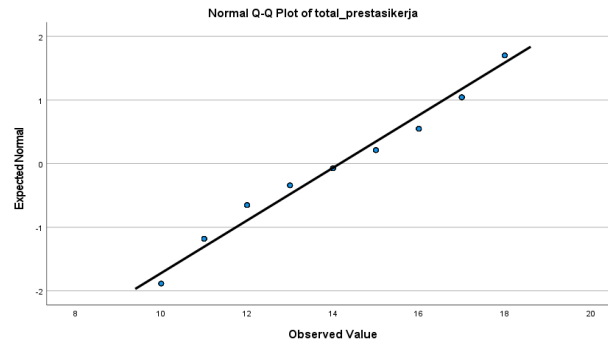
Gambar 1: Gambar Hasil Uji Normalitas Variabel Beban Kerja (X1)



Gambar 2: Gambar Hasil Uji Normalitas Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X)



Gambar 3: Gambar Hasil Uji Normalitas Variabel Disiplin Kerja (X3)



Gambar 4: Gambar Hasil Uji Normalitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.263	2.179			
total_bebankerja	.063	.054	.117	.964	1.038
total_k3	-.071	.112	-.063	.963	1.038
total_Disiplinkerja	.387	.147	.257	.997	1.003

a. Dependent Variable: total\_prestasikerja

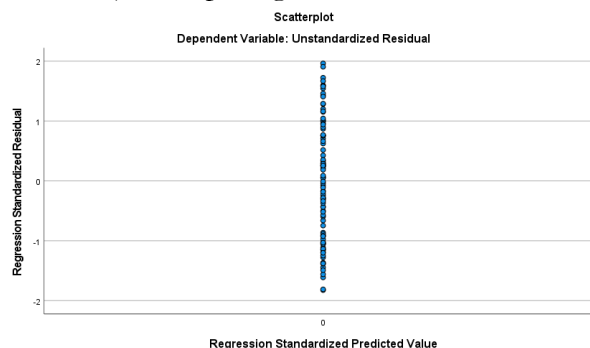
Sumber: Data Diolah

### Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* untuk semua variabel independen (beban kerja, K3, dan disiplin kerja) berada di atas 0,90, yaitu 0,964, 0,963, dan 0,997, yang mengindikasikan tidak adanya masalah multikolinearitas. Begitu pula nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk ketiga variabel tersebut sangat rendah, yakni 1,038 dan 1,003, jauh di bawah batas kritis 10. Hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi tinggi, sehingga tidak terjadi redundansi data. Dengan demikian, model regresi dapat dipertimbangkan valid dan stabil untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap prestasi kerja.

### Heteroskedastisitas

Scatterplot menunjukkan sebaran residual bersifat acak tanpa pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas, ditunjukkan pada gambar 5.



Gambar 5: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji F

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	47.494	3	15.831	2.857	.041 <sup>b</sup>
	Residual	531.946	96	5.541		
	Total	579.440	99			

a. Dependent Variable: total\_prestasikerja

b. Predictors: (Constant), total\_Disiplinkerja, total\_bebankerja, total\_k3

Sumber: Data Diolah

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig. (p-value)
Beban Kerja (X1)	1,176	0,242
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2)	-0,631	0,530
Disiplin Kerja (X3)	2,624	0,010

Sumber: Data Diolah

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Change Statistics</i>				
					<i>R Square Change</i>	<i>F Change</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig. F Change</i>
1	.286 <sup>a</sup>	.082	.053	2.35395	.082	2.857	3	96	.041

a. Predictors: (Constant), total\_Disiplinkerja, total\_bebankerja, total\_k3

Sumber: Data Diolah

### Uji F (Simultan)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung = 2,857 > F tabel = 2,70, dengan signifikansi 0,041 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa beban kerja, K3, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sasmito Surabaya.

### Uji t (Parsial)

Secara parsial:

- Beban Kerja ( $t = 1,176$ ;  $p = 0,242$ ) → Tidak berpengaruh signifikan
- K3 ( $t = -0,631$ ;  $p = 0,530$ ) → Tidak berpengaruh signifikan
- Disiplin Kerja ( $t = 2,624$ ;  $p = 0,010$ ) → Berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai *R Square* 0,082 menunjukkan bahwa hanya 8,2% variasi prestasi kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Meskipun demikian, model tetap signifikan secara statistik ( $p < 0,05$ ). Ada variabel lain yang berpengaruh namun belum ada di penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Parsial Variabel Beban Kerja, K3, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diuji secara parsial, hanya disiplin kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sementara itu, beban kerja dan K3 tidak berpengaruh secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian

Sembiring (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi nyata terhadap prestasi pegawai. Adapun penelitian sebelumnya oleh Paramita & Wijayanto (2012) dan Bu'ulolo dkk. (2018) mendukung pentingnya variabel K3 dan beban kerja, meski dengan fokus berbeda. Berbeda dengan studi Kaharudin, dkk. (2021) yang menempatkan disiplin kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini menempatkan seluruh variabel sebagai prediktor langsung. Hasil ini menegaskan bahwa budaya kerja yang disiplin secara individu berperan penting dalam pencapaian target kinerja.

### **Pengaruh Simultan Variabel Beban Kerja, K3, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Secara simultan, ketiga variabel yaitu beban kerja, K3, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sasmito Surabaya. Hal ini menunjukkan pentingnya integrasi faktor internal dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Hasil ini sejalan dengan prinsip manajemen sumber daya manusia bahwa kondisi kerja yang baik mendorong performa optimal. Penelitian oleh Putra dan Wibisono (2021) dalam *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia* juga menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman dan didukung fasilitas memadai dapat meningkatkan semangat kerja serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, kondisi kerja yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong performa optimal karyawan. Penelitian ini memperluas ruang lingkup dari studi-studi sebelumnya (Bu'ulolo dkk., 2018; Paramita & Wijayanto, 2012; Sembiring, 2021) dengan menyatukan ketiga variabel secara simultan, menghasilkan gambaran yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, temuan ini dapat digunakan sebagai dasar kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pendekatan manajemen kerja yang menyeluruh.

### **Variabel Dominan yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Dari ketiga variabel, disiplin kerja ditemukan sebagai faktor dominan yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja. Tingkat kedisiplinan yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan tanggung jawab, ketepatan waktu, dan efisiensi kerja, yang berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Meskipun beban kerja dan K3 tidak berpengaruh signifikan secara parsial, keduanya tetap berperan penting secara simultan. Beban kerja yang seimbang mencegah stres kerja dan penurunan motivasi, sementara K3 menjamin keselamatan dan kenyamanan kerja yang dapat meningkatkan loyalitas dan semangat kerja. Penelitian ini melengkapi celah dari studi sebelumnya dengan pendekatan integratif. Dibandingkan dengan penelitian Rudyanto Simanjuntak (2022) yang tidak menemukan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, penelitian ini menawarkan variabel yang lebih relevan dan kontekstual terhadap dinamika SDM di sektor industri maupun publik.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Beban kerja dan K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Di antara ketiga variabel yang diteliti, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja, sehingga aspek ini perlu menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, serta tertib agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan produktif. Sejalan dengan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas dan kemampuan individu agar dapat mencegah kelelahan kerja yang berisiko menurunkan produktivitas. Selain itu, penerapan sistem K3 harus diperkuat melalui pelatihan rutin, penyediaan alat pelindung kerja, serta pengawasan terhadap standar

keselamatan untuk menciptakan rasa aman di lingkungan kerja. Sementara itu, peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan melalui pemberlakuan aturan yang konsisten, pemberian sanksi dan penghargaan secara adil, serta keteladanan dari para pimpinan. Ketiga variabel ini sebaiknya diintegrasikan ke dalam sistem manajemen kinerja secara terpadu agar tercipta sistem kerja yang seimbang, aman, dan produktif. Mengingat disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi prestasi kerja, maka perusahaan perlu memprioritaskan pembentukan budaya kerja yang disiplin melalui pelatihan soft skills, pembinaan perilaku kerja, dan evaluasi kinerja berbasis sikap kerja. Untuk memperluas pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau kepuasan kerja, serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau mixed methods agar dapat menggali persepsi karyawan secara lebih mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Bu'ulolo, P., Gaho, Y., & Buulolo, Y. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan*, 2(2), 9–15.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaharudin, K., Setyaningrum, R. P., & Rezeki, F. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(1), 1–7.
- Laima, N. A., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rsud Talaud. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Paramita, C. C. P., & Wijayanto, A. (2012). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–11.
- Sembiring, M. S. B. (2021). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan*. Universitas Medan Area.
- Simanjuntak, R. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Harini Mandiri Medan. *JUIIM: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 32–46.
- Sugiyono. (2017). *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Aprilian, R., Subyantoro, E., & Hikmah, M. (2025). The Influence of Occupational Safety and Health on Employee Performance with Work Discipline as a Mediating Variable at PT Vale Indonesia Tbk. *Strategic: Journal of Social and Industrial Psychology*, 4(2), 122–130.
- Wibowo, A. (2020). Pengaruh Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 112–120.
- Putra, A. G., & Wibisono, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 9(1), 45–56.