

PENGARUH KESEHATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUPRACO VADHANA CONSORTIUM

Amrina Sari*¹, Dhian Rosalina ², Muhammad Rizqi zati³

^{1*,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra
Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh Tengah, Langsa, Aceh, 24416
e-mail: amrinasari02@gmail.com^{1*)}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Supraco Vadhana Consortium Duri-Riau. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 73 karyawan yang merupakan karyawan PT. Supraco Vadhana Consortium Duri-Riau. Metode analisis data menggunakan persamaan analisis regresi linear berganda dan pembuktian hipotesis dilakukan dengan uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Supraco Vadhana Consortium Duri-Riau. Hasil uji F menunjukkan variabel kesehatan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Supraco Vadhana Consortium Duri-Riau. Hasil koefisien determinasi adjusted (R^2) menunjukkan kontribusi variabel kesehatan kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Supraco Vadhana Consortium Duri-Riau sebesar 0,147 atau 14,7%, sementara sisanya 85,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja dan kompensasi.

Kata kunci: Kesehatan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of occupational health and workload on the performance of employees of PT. Supraco Vadhana Consortium Duri-Riau. This study uses a sample of 73 employees who are employees of PT. Supraco Vadhana Consortium Duri-Riau. The method of data analysis used multiple linear regression analysis equations and the proof of the hypothesis was carried out by t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2) test. The results of the t-test in this study showed that the occupational health variable had a positive and insignificant effect on employee performance and the workload variable had a positive and significant effect on the performance of the employees of PT. Supraco Vadhana Consortium Duri-Riau. The results of the F test show that the variables of occupational health and workload simultaneously have a significant effect on the performance of PT. Supraco Vadhana Consortium Duri-Riau. The results of the adjusted determination coefficient (R^2) indicate the contribution of the occupational health and workload variables to the performance of the employees of PT. Supraco Vadhana Consortium Duri-Riau is 0,147 or 14,7%, while the remaining 85,3% is influenced by other variables not examined in this study such as work discipline and compensation.

Keywords: Occupational Health, Workload, Employee performance

1. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang memberikan kontribusi berupa tenaga, bakat, kreativitas dan usaha kepada organisasi dalam rangka mempertahankan eksistensinya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya sekedar objek atau pencapaian tujuan organisasi tetapi akan menjadi aktor dalam organisasi tersebut. Karyawan dalam perusahaan menjadi pengendali, perencana, dan pelaksana untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (karyawan) di perusahaan berkontribusi dengan baik.

Menurut Putriawati (2020) sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan merupakan kunci utama bagi sebuah perusahaan untuk berkembang secara produktif dan berkeadilan. Dalam hal ini, karyawan merupakan sumber daya penting yang harus dijaga oleh perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat menjaga kinerja karyawan karena dengan menjaga kinerja karyawan maka perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan sering menghadapi masalah kinerja karyawan sehingga manajer akan selalu berusaha agar setiap kegiatan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien.

Upaya peningkatan kinerja pegawai, antara lain dengan memperhatikan kesehatan kerja. Berdasarkan wawancara penelitian dengan Merizal, dkk, karyawan PT. Supraco Vadhana Consortium. Ditemukan bahwa karyawan mendapatkan perlindungan asuransi kesehatan selama bekerja di PT. Supraco Vadhana Consortium. Dengan adanya jaminan kesehatan, karyawan menjadi bersemangat, sehat jasmani dan rohani, serta produktif dalam bekerja. Dalam rangka menjaga kesehatan karyawan di PT. Supraco Vadhana Consortium manajemen menghimbau penggunaan masker dan aktif memberikan arahan. Namun masih ditemukan pegawai yang tidak mengindahkannya. Dimana mereka tidak memakai masker saat bekerja.

Menurut Mathis dan Jacson (2012) kesehatan kerja adalah: adalah suatu keadaan yang mengacu pada stabilitas fisik, mental dan emosional secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera dan masalah mental dan emosional yang dapat mengganggu aktivitas normal manusia pada umumnya. Kesehatan kerja karyawan tidak hanya dijaga dengan menghimbau untuk menggunakan alat kesehatan seperti masker. Beban kerja pada karyawan juga harus diperhatikan.

Menurut Gibson (2009) beban kerja adalah tekanan sebagai respon yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi oleh perbedaan individu atau proses psikologis, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, dan peristiwa yang menyebabkan banyak tuntutan psikologis atau fisik) pada orang lain. Menurut Manuaba (2002) beban kerja adalah suatu hal yang mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam bekerja. Beban kerja tersebut berupa beban kerja fisik dan psikis. Dimana beban kerja fisik berupa beban pekerjaan yang dilakukan misalnya mengangkat, merawat, dan mendorong. Beban kerja psikologis berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja individu dengan individu lainnya. Dengan lamanya waktu kerja dapat berdampak bosan dan jenuh sehingga hasil kerja karyawan kurang maksimal. Dan karyawan kurang efektif dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Tujuan ini dapat dicapai dengan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang sangat tinggi. Untuk mengelola sumber daya manusia, diperlukan manajer yang baik. Hal yang akan dijadikan tolak ukur keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja pegawai. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Supraco Vadhana Consortium. (2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Supraco Vadhana Consortium. (3) Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Supraco Vadhana Consortium.

1.1. Kesehatan Kerja

Menurut Kusri dkk (2018), kesehatan kerja merupakan isu penting dan harus diperhatikan oleh pengusaha. Adanya program kesehatan yang baik sangat bermanfaat bagi karyawan karena mereka lebih sedikit absen, sehingga bekerja di lingkungan yang lebih nyaman memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih lama secara keseluruhan. Orang yang sehat adalah orang yang bebas dari penyakit, cedera, dan masalah psiko-emosional yang dapat menghambat aktivitasnya.

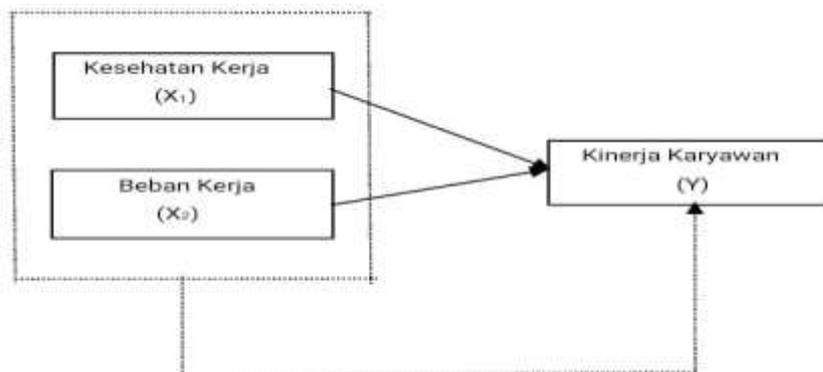
1.2. Beban Kerja

Menurut Manuaba (2000), beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan.

1.3. Kinerja

Menurut Wesson dkk (2009), kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

1.4. Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

2. METODE PENELITIAN

2.1. Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini berkonsentrasi pada penelitian deskriptif dan kuantitatif yang mengemukakan teori mengenai kinerja karyawan sebagai variabel terikat, kesehatan kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas. Penelitian dilakukan pada PT. Supraco Vadhana Consortium Duri Km 8 Riau beralamat di jalan Lintas Duri, Kel. Kulim Kec. Bathin Solapan, Duri-28785, Ph: +627655632599 Duri (Riau).

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010), kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipasi/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan PT. Supraco Vadhana Consortium Duri-Riau. Skala pengukuran kuesioner menggunakan skala likert, yaitu:

SS	= Sangat Setuju	diberi Skor 5
S	= Setuju	diberi Skor 4
N	= Netral	diberi Skor 3
TS	= Tidak Setuju	diberi Skor 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi Skor 1

2.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 261 karyawan, adalah seluruh karyawan PT. Supraco Vadhana Consortium Duri-Riau. Dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 73 karyawan dari total populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Metode pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*, yaitu siapa saja anggota populasi yang secara kebetulan dijumpai saat dilakukan penelitian maka anggota populasi tersebut merupakan sampel dalam penelitian ini.

2.4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2).

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016), validitas adalah tingkat keakuratan antara data yang terjadi pada suatu item survei dengan data yang dapat dilaporkan oleh panelis. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh pertanyaan tersebut dan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Nilai r yang dihitung adalah nilai kolom korelasi pada lembar keluaran SPSS. Suatu item pertanyaan valid jika jumlah kolom korelasi $> r$ -tabel.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016), reliabilitas mengacu pada tingkat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data dinyatakan reliabel jika dua atau lebih peneliti dari objek yang sama telah menghasilkan data yang sama, atau jika sekelompok data tidak menunjukkan perbedaan data ketika dibagi menjadi dua bagian. Sebuah item kuesioner dianggap reliabel jika *cronbach's* $> 0,6$ dan *cronbach's* $> 0,6$ dianggap tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengukur layak atau tidak model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas menurut Sugiyono (2017) adalah uji untuk melihat apakah residual yang dapat memiliki distribusi normal. Uji statistik ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2018) dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas didalam penelitian ini dianalisis dengan alat bantu SPSS 20 dengan melihat besaran nilai *Tolerance* > 10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 . Uji heteroskedastisitas menurut Widodo (2017) diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas diantaranya dapat dilakukan dengan mengetahui efek kolinieritas. Gejala multikolinearitas dapat diketahui jika diantara variabel bebas terdapat kolerasi yang kuat atau mendekati sempurna atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2018) uji analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis meliputi: uji t adalah suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (kesehatan kerja, keselamatan kerja, beban kerja) secara parsial ataupun individu menerangkan variabel terikat (kinerja karyawan). Uji F adalah uji yang mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (kesehatan, keselamatan, beban kerja) secara simultan ataupun bersama-sama menerangkan variabel terikat (kinerja karyawan).

6. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Menurut Ghozali (2018) adalah pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu bernilai diantara angka nol dan satu. Nilai *R²* yang bernilai rendah artinya kapabilitas variabel independen dalam mengartikan variasi variabel dependen sangat terbatas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Uji Validitas

Sugiyono (2016) uji validitas adalah tingkat keakuratan antara data yang terjadi pada suatu item survei dengan data yang dilaporkan oleh panelis, maka r tabel untuk 30 responden adalah 0,361.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	<i>Correted item total correlation</i>	r-tabel	Keterangan
Kesehatan Kerja (X ₁)	1. Kondisi lingkungan tempat kerja	Butir 1	0,755	0,361	Valid
		Butir 2	0,798	0,361	Valid
	2. Mental Psikologis	Butir 3	0,854	0,361	Valid
		Butir 4	0,742	0,361	Valid
Beban kerja (X ₂)	1. Target yang harus dicapai	Butir 1	0,464	0,361	Valid
		Butir 2	0,613	0,361	Valid
	2. Kondisi pekerjaan	Butir 3	0,737	0,361	Valid
		Butir 4	0,710	0,361	Valid
	3. Penggunaan waktu	Butir 5	0,701	0,361	Valid
		Butir 6	0,531	0,361	Valid
	4. Standar pekerjaan	Butir 7	0,822	0,361	Valid
		Butir 8	0,781	0,361	Valid
Kinerja (Y)	1. Kualitas kerja	Butir 1	0,520	0,361	Valid
		Butir 2	0,711	0,361	Valid
	2. Kuantitas	Butir 3	0,598	0,361	Valid
		Butir 4	0,588	0,361	Valid
	3. Ketepatan waktu	Butir 5	0,625	0,361	Valid
		Butir 6	0,431	0,361	Valid
	4. Efektifitas	Butir 7	0,794	0,361	Valid
		Butir 8	0,668	0,361	Valid
	5. Kemandirian	Butir 9	0,602	0,361	Valid
		Butir 10	0,641	0,361	Valid

Dari hasil Hasil uji validitas diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 dan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Untuk nilai r hitung > 0,361, kita dapat menyimpulkan bahwa semua item pernyataan valid.

3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Sebuah item kuesioner dianggap reliabel jika *cronbach's* > 0,6 dan *cronbach's* > 0,6 dianggap tidak reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kesehatan Kerja (X ₁)	0,792	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	0,830	Reliabel
Kinerja (Y)	0,818	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* > 0,6 dari uji kepercayaan tingkat signifikansi 5%. Dari hasil ini, kita dapat menyimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reliabel.

3.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

3.3.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Sugiyono (2017) adalah uji untuk melihat apakah residual yang dapat memiliki distribusi normal. Uji statistik ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,26282818
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,059
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,783
Asymp. Sig. (2-tailed)		,572

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Hasil uji normalitas untuk tabel satu sampel Kolmogorov-Smirnov nilai Asymp. Sig. (two-tailed) sebesar 0,572 > 0,05. Data dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

3.3.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018) dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kesehatan kerja	,977	1,023
	Beban kerja	,977	1,023

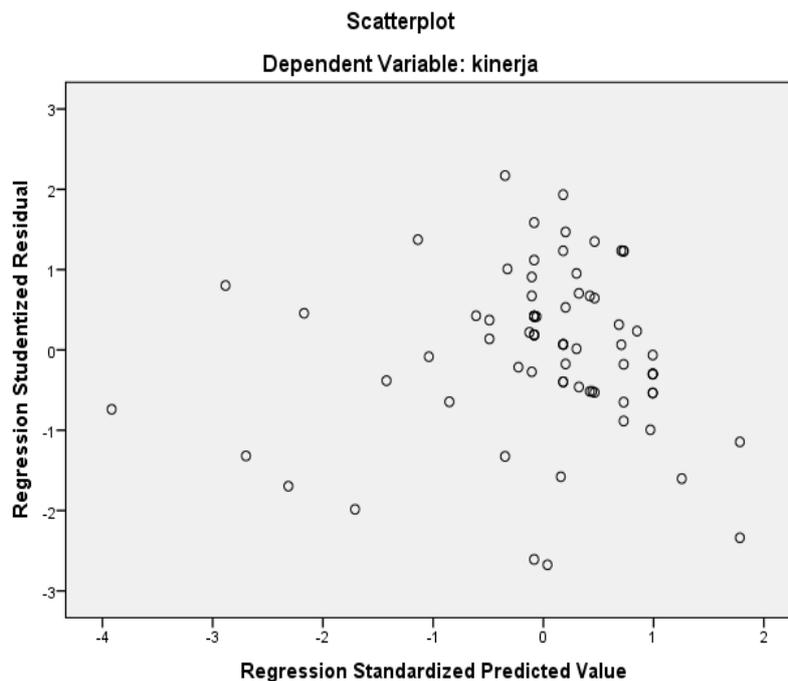
a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Hasil uji multikolinearitas nilai *tolerance* variabel kesehatan kerja (X_1) sebesar 0,977 > 0,1 dengan nilai VIF sebesar 1,023 < 10 dan nilai *tolerance* variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,977 > 0,1 dengan nilai VIF sebesar 1,023 < 10. Tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

3.3.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Widodo (2017) diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas diantaranya dapat dilakukan dengan mengetahui efek kolineritas. Gejala multikolinearitas dapat diketahui jika diantara variabel bebas terdapat kolerasi yang kuat atau mendekati sempurna atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).



Gambar 2. Grafik Scaterplot

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Hasil uji heteroskedastisitas pola data yang berbentuk seperti titik-titik penyebaran diatas tidak ada pola-pola tertentu. Maka dapat dikatakan data penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kesehatan kerja dan beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), maka dilakukan uji analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	B
1	(Constant)	18,940	7,050	
	Kesehatan kerja	,275	,318	,095
	Beban kerja	,509	,145	,387

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer, diolah (2022).

$$Y = 18,940 + 0,275X_1 + 0,509X_2 \dots\dots\dots (2)$$

- a. Konstanta sebesar 18,940 menunjukkan nilai dari kinerja karyawan sebelum dipengaruhi variabel kesehatan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2).
- b. Koefisien regresi variabel kesehatan kerja (X_1) sebesar 0,275 mengandung arti bahwa setiap tambahan satu nilai variabel kesehatan kerja (X_1) akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,275.
- c. Koefisien regresi variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,509 mengandung arti bahwa setiap tambahan satu nilai variabel beban kerja (X_2) akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,509.

3.5. Uji Hipotesis

3.5.1. Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig
		B	Std. Error		
1	(Constant)	18,940	7,050	2,686	,009
	Kesehatan kerja	,275	,318	,865	,390
	Beban kerja	,509	,145	3,516	,001

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer, diolah (2022).

- a. Dari nilai signifikan dijelaskan bahwa $0,390 > 0,05$ maka hipotesis ditolak, yang berarti bahwa kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Dari nilai signifikan dijelaskan bahwa $0,001 < 0,05$ maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5.2. Uji F

Tabel 5. Hasil uji F

Model		F	Sig
1	Regression	7,179	,001 ^b
	Residual		

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), beban kerja, kesehatan kerja

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Nilai F sig. $0,001 < 0,05$, jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} diketahui nilai F_{hitung} sebesar $7,179 > F_{tabel}$ 2,74 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya variabel kesehatan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Supraco Vadhana Consortium Duri-Riau. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

3.6 Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar faktor kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Supraco Vadhana Consortium Duri-Riau. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b	
Model	Adjusted R Square
1	,147

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), beban kerja, kesehatan kerja

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,147. Dengan demikian maka sebesar 14,7% kesehatan kerja dan beban kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT. Supraco Vadhana Consortium Duri-Riau, 85,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut, seperti disiplin kerja dan kompensasi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

- a. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Supraco Vadhana Consortium Duri-Riau dan variabel beban

- kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Supraco Vadhana Consortium Duri-Riau.
- b. Hasil uji F menunjukkan bahwa kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Supraco Vadhana Consortium Duri-Riau.
 - c. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) yang diperoleh yaitu sebesar 0,147 atau sebesar 14,7% untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel terhadap kinerja karyawan PT. Supraco Vadhana Consortium Duri-Riau. Sedangkan sisanya sebesar 85,3% dipengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin kerja dan kompensasi.

4.2. Saran

1. Untuk itu diharapkan perusahaan lebih memperhatikan kesehatan kerja seperti: memakai masker dan memeriksakan kondisi fisik karyawan secara berkala.
2. Untuk itu diharapkan perusahaan lebih memperhatikan beban kerja seperti: mengadakan pembelajaran dan pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi karyawan, sehingga karyawan memiliki kemampuan untuk kemajuan perusahaan.
3. Kekurangan dari penelitian ini adalah ketika melakukan wawancara, tempatnya tidak kondusif dikarenakan kebisingan yang berasal dari suara alat-alat berat disekeliling ketika wawancara dilakukan. Sebaiknya ketika melakukan wawancara dilakukan ditempat yang kondusif agar wawancara berjalan dengan lancar sesuai yang diharapkan.

REFERENSI

- Fernando Reinhard Tjiabrata, dkk. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 (2), 1570–1580
- Gibson, Ivancevich Donelly. (2009). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Putriawati dan Parashakti Ryani Dhyani. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*, 1(3), 291 – 304.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mega, S.U.K. (2016). Peran *Knowledge Sharing* Dalam Memperkuat Pengaruh Kompetensi dan Rotasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja SDM (Studi pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah). *SEMNAS FEKON*, 263-269.
- Rahayu, D. I, Musadieq, A. M, dan Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak Lng Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43 (1), 1-9.
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*, Jakarta: Rajawali Pers.