

Pengaruh Beban Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Es Hupindo

Putri Jennifer
Universitas Buddhi Dharma
Email: putjennifer123@email.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan PT Es Hupindo dapat muncul secara maksimal ketika memperoleh beban kerja selaras dengan kapasitas karyawan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, serta jalur pengembangan karier yang jelas. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 136 karyawan sebagai responden. Informasi dikumpulkan melalui kuesioner dan penulis analisis menggunakan SPSS 27. Tahapan analisis mencakup uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, lalu koefisien determinasi serta regresi linear berganda. Uji T dan uji F diterapkan untuk menilai kontribusi dan signifikan variabel beban kerja, K3, kondisi lingkungan kerja serta pengembangan karier pada kinerja karyawan PT Es Hupindo. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada uji T variabel beban kerja memperoleh $t_{hitung} -3,442 < t_{tabel} 1,656569$ dengan nilai Sig. diketahui ($p < 0,001$) $< 0,05$, variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai sebesar $1,882 > t_{tabel} 1,656569$ dengan Sig. $0,062 > 0,05$, lingkungan kerja dengan $t_{hitung} -1,320 < t_{tabel} 1,656569$ signifikansi $0,189 > 0,05$ untuk variabel pengembangan karier memiliki nilai $t_{hitung} 11,999 > t_{tabel} 1,656569$ dengan Sig. ($p < 0,001$) $< 0,05$. Dalam uji F, keempat variabel memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar $194,250 > F_{tabel} 2,44$ dan Sig ($p < 0,001$) $< 0,05$. Temuan ini dapat menjadi dasar kebijakan perusahaan dan meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Beban Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan

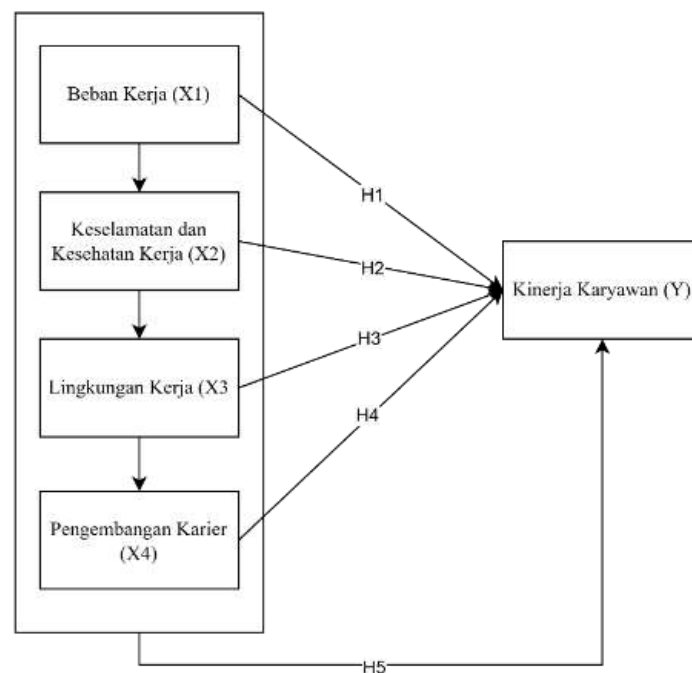
PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan elemen penentu dalam menentukan keberhasilan organisasi dan dipengaruhi oleh beragam faktor, seperti beban kerjanya karyawan, K3, suasana kerja dan jalur karier. Namun, dalam praktiknya, pengelolaan faktor-faktor tersebut belum selalu berjalan optimal sehingga berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Studi ini dimaksudkan untuk mengevaluasi dampak beban kerja, K3, kondisi tempat kerja, dan jalur karier pada kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan karena adanya permasalahan dalam PT Es Hupindo seperti beban kerja yang tinggi, risiko keselamatan kerja, lingkungan kerja yang kurang optimal dan pengembangan karier yang belum terstruktur.

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan mendistribusikan kuesioner kepada karyawan. Data dianalisis untuk mengidentifikasi hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Temuan studi ini diharapkan menyediakan pemahaman lebih rinci tentang faktor-faktor yang memengaruhi performa karyawan serta memberikan masukan bagi perusahaan agar terbuatnya aturan tepat sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H₁ = Diduga beban kerja (X₁) punya pengaruh ke kinerja karyawan (Y).

H₂ = Diduga keselamatan dan kesehatan kerja (X₂) punya pengaruh ke kinerja karyawan(Y).

H₃ = Diduga lingkungan kerja (X₃) punya pengaruh ke kinerja karyawan(Y).

H₄ = Diduga pengembangan karier (X₄) punya pengaruh ke kinerja karyawan(Y).

H₅ = Diduga beban kerja (X₁), keselamatan dan kesehatan kerja (X₂), Lingkungan kerja (X₃), pengembangan karier (X₄) samaan punya pengaruh ke kinerja karyawan (Y).

METODE

Penelitian ini pakai metode kuantitatif dengan sumber datanya dari perusahaan. Pendekatan tersebut difokuskan pada pengukuran yang objektif di lingkungan organisasi.

Penelitian ini menggunakan survei untuk mengumpulkan data yang diperlukan, dimana distribusi kuesioner dilakukan langsung oleh peneliti.

Sampel

Menurut (N. Suryani et al., 2023, 4) mengatakan bahwa:

Sampel merupakan bagian dari total populasi dan mewakili karakteristiknya. Sampel terdiri dari sekumpul orang terpilih dari populasi sebagai representasi keseluruhan anggota populasi.

Menurut Sugiyono (Arum Sari et al., 2021, 4) mengatakan bahwa:

Teknik sampel jenuh itu penentuan sampelnya dengan pakai seluruh anggota dijadikan sampel.

Karena populasi dalam penelitian relatif kecil, sebanyak 136 karyawan PT ES Hupindo, penulis gunakan teknik sampel jenuh sehingga seluruh karyawan dijadikan responden dalam proses pengambilan sampel.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang berisi daftar pernyataan yang diserahkan kepada karyawan untuk dijawab berdasarkan pendapat maupun pengalaman mereka selama bekerja di PT Es Hupindo.

Tabel Operasional Variabel

NO.	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
1.	Beban Kerja (X_1)	Tuntutan Fisik	1. Beban waktu	<i>Likert</i>
			2. Permintaan fisik	
			3. Beban tekanan Psikologis	
			4. Penggunaan waktu kerja	
		Tuntutan Tugas	5. Target yang harus dicapai	
			6. Kondisi pekerjaan	
			7. Standar pekerjaan	
Sumber : [3], [4]				
2.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2)	Keselamatan Kerja	1. Perlengkapan keselamatan	<i>Likert</i>
			2. Tempat penyimpanan barang atau alat kerja karyawan yang digunakan	
			3. Prosedur keselamatan	
			4. Kelalaian karyawan saat bekerja	
		Kesehatan Kerja	5. Pembiayaan Kesehatan	
			6. Pelayanan Kesehatan	
			7. Wewenang pekerjaan	
Sumber : [5], [6]				
3.	Lingkungan Kerja (X_3)	Lingkungan Fisik	1. Bangunan tempat kerja	<i>Likert</i>
			2. Peralatan kerja	
			3. Berbagai Fasilitas	
			4. Sarana angkut	
		Lingkungan Non-Fisik	5. Hubungan secara horizontal (dengan rekan kerja setingkat)	

			6. Hubungan secara vertikal (antara pemimpin dan karyawan)	
			7. Kerjasama antar karyawan	
Sumber: [7]				
4.	Pengembangan Karier (X ₄)	Pendidikan	1. Latar belakang Pendidikan	Likert
			2. Wawasan pengetahuan	
		Pelatihan	3. Frekuensi pelatihan	
			4. Keahlian tertentu	
		Pengalaman Kerja	5. Masa bekerja	
			6. Penguasaan Pengetahuan	
			7. Keterampilan kerja	
Sumber: [8]				
5.	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	1. Ketepatan kerja	Likert
			2. Ketelitian kerja	
			3. Keberhasilan hasil kerja	
		Kuantitas Kerja	4. Kecepatan Kerja	
		Tanggung Jawab	5. Tanggung jawab menerima dan melaksanakan pekerjaan	
			6. Tanggung jawab sarana dan prasarana	
		Kerjasama	7. Kekompakan karyawan	
Sumber : [8]				

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan SPSS 27. Analisis yang dilakukan mencakup uji validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dari korelasi antara skor item dan skor total dengan r_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (kesalahan 5%). Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai $> 0,60$, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen ke variabel dependen.

HASIL

Di penelitian ini pakai 136 karyawan sebagai sampel, jadi data dikumpulin dari penyebaran kuesioner melalui *G-form* yang menggunakan skala Likert 1-5 dimana setiap variabel terdapat 7 pernyataan dan jumlah seluruhnya berjumlah 35 pernyataan dari 5 variabel.

Tabel Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Beban Kerja (X ₁)	0,884	Reliabel
2.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₂)	0,893	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,892	Reliabel
4.	Pengembangan Karier (X ₄)	0,905	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan (X ₅)	0,905	Reliabel

Sumber: Data diolah dari SPSS 27

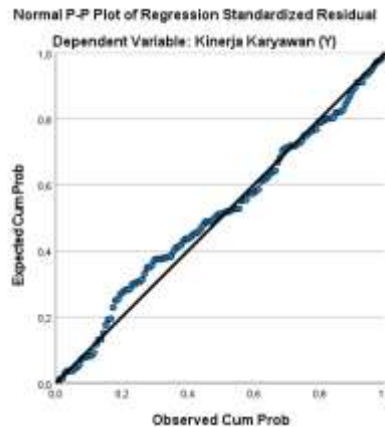
Tabel Uji Validitas

Pertanyaan	r hitung pearson correlation	r table (taraf sig5%)	Keterangan
Variabel Beban Kerja			
Beban waktu kerja saya terlalu banyak.	0,650	0,1416	Valid
Saya merasa pekerjaan saya menuntut aktivitas fisik yang tinggi.	0,658		
Saya sering merasakan tekanan psikologis saat bekerja.	0,673		
Penggunaan waktu kerja saya tidak efisien.	0,689		
Target pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi dalam waktu yang terbatas.	0,729		
Saya sering dituntut untuk mengambil keputusan cepat dan menangani pekerjaan di luar rencana kerja.	0,645		
Saya merasa standar pekerjaan menuntut jam kerja dan intensitas kerja yang tinggi.	0,667		
Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja			
Perusahaan menyediakan perlengkapan medis dan obat-obatan yang memadai di sekitar lingkungan kerja.	0,717	0,1416	Valid
Tempat penyimpanan barang yang disediakan perusahaan sudah memadai untuk menyimpan barang pribadi sebelum masuk ke area kerja.	0,682		
Prosedur keselamatan yang harus diikuti sudah jelas dan mudah dipahami.	0,738		
Saya sering melihat kelalaian yang membahayakan keselamatan di tempat kerja.	0,613		
Perusahaan menyediakan pembiayaan yang memadai untuk kebutuhan kesehatan karyawan dan akses ke fasilitas kesehatan.	0,745		
Perusahaan memastikan setiap karyawan terdaftar pada BPJS Kesehatan.	0,668		
Pembagian wewenang terkait keselamatan dan kesehatan di tempat kerja jelas dan tegas.	0,726		
Variabel Lingkungan Kerja			
Bangunan tempat kerja saya nyaman dan aman untuk bekerja.	0,689	0,1416	Valid
Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang memadai untuk menunjang pekerjaan saya.	0,671		
Perusahaan menyediakan fasilitas seperti tempat istirahat dan tempat ibadah yang mudah dijangkau oleh karyawan.	0,757		
Tersedia angkutan umum yang mudah dijangkau untuk mencapai tempat kerja.	0,616		

Saya merasa hubungan antar rekan kerja setingkat di tempat kerja berjalan harmonis dan tanpa konflik.	0,775		
Di perusahaan ini saya merasa hubungan pimpinan dengan karyawan saling menghargai dan menghormati.	0,701		
Kerjasama antar karyawan mendukung peningkatan kinerja dan penyelesaian pekerjaan lebih cepat.	0,673		
Variabel Pengembangan Karier			
Latar belakang pendidikan saya mendukung perkembangan karier saya.	0,710		
Pengetahuan yang saya miliki membantu saya dalam meningkatkan kompetensi di tempat kerja.	0,714		
Pelatihan yang saya terima di perusahaan rutin dan membantu peningkatan keterampilan saya.	0,710		
Keahlian tertentu yang saya miliki membantu saya menjalankan tugas dengan baik dan dapat dibagikan kepada rekan kerja.	0,684	0,1416	Valid
Masa kerja saya di perusahaan memberikan banyak pengalaman dan pelajaran yang mendukung kinerja saya.	0,703		
Saya merasa penguasaan pengetahuan yang saya miliki mendukung pengembangan diri.	0,729		
Keterampilan yang saya miliki membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan efektif.	0,772		
Variabel Kinerja Karyawan			
Saya selalu memastikan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan.	0,739		
Ketelitian dalam pekerjaan membantu mengurangi ksesalahan yang dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.	0,740		
Hasil kerja yang saya hasilkan selalu memenuhi standar yang diharapkan perusahaan.	0,683		
Saya dapat mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien.	0,689	0,1416	Valid
Saya bertanggung jawab dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan.	0,727		
Saya bertanggung jawab atas sarana dan prasarana yang digunakan dalam pekerjaan saya.	0,729		
Saya bekerja secara kompak dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,714		

Sumber: Data diolah dari SPSS 27

Gambar Uji Normalitas



Sumber: Data diolah dari SPSS 27

Pada garfik *Probability Plot*, data dianggap berdistribusi normal karena titiknya itu tersebar garis lurus dan sesuai arah garis lurusnya.

Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		136	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,05368019	
Most Extreme Differences	Absolute	,059	
	Positive	,048	
	Negative	-,059	
Test Statistic		,059	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,292	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,281
		Upper Bound	,304

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah dari SPSS 27

Berdasarkan pengujian normalitas, nilai *Asymptotic Significant* tercatat $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi secara normal.

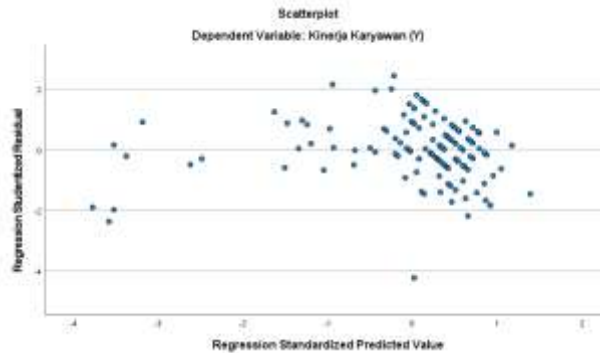
Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja (X ₁)	0,515	1,942

	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₂)	0,287	3,484
	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,182	5,486
	Pengembangan Karier (X ₄)	0,153	6,551
a	Dependent Variable: Kinerja Karyawan		

Semua variabel digambar atas tidak terdapat masalah multikolinearitas karena semua variabel memiliki nilai *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10.

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dari SPSS 27

Terlihat dari grafik *Scatterplot*, titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu di atas maupun di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Maka disebut bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel Uji Signifikansi (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,712	1,123		5,089	<,001
	Beban Kerja (X ₁)	-,133	,039	-,159	-3,442	<,001
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₂)	,135	,072	,117	1,882	,062
	Lingkungan Kerja (X ₃)	-,078	,059	-,103	-1,320	,189
	Pengembangan Karier (X ₄)	,894	,075	1,019	11,999	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dari SPSS 27

Hasil Uji T menunjukkan:

1. Beban Kerja (X₁) memiliki nilai t = -3,442 dengan Sig. < 0,001, berarti berpengaruh.
2. K3 (X₂) memiliki t = 1, 882 dengan Sig. 0,062, berarti tidak berpengaruh.
3. Lingkungan Kerja (X₃) memiliki t = -1,320 dengan Sig. 0,189, berarti tidak berpengaruh.
4. Pengembangan Karier (X₄) memiliki t = 11,999 dengan Sig. <0,001, berarti berpengaruh.

Tabel Uji Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925 ^a	,856	,851	1,960

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier (X4), Beban Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dari SPSS 27

Dari tabel ini, terlihat bahwa *R Square* 0,856 atau setara dengan 85,6%. Hal ini berarti, semua variabel itu mampu menjelaskan variasi pada Y. Adapun sisa variasi sebesar 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Tabel Uji Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,712	1,123		5,089	<,001
	Beban Kerja (X1)	-,133	,039	-,159	-3,442	<,001
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	,135	,072	,117	1,882	,062
	Lingkungan Kerja (X3)	-,078	,059	-,103	-1,320	,189
	Pengembangan Karier (X4)	,894	,075	1,019	11,999	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dari SPSS 27

Dari *Unstandardized Coefficients* (B), didapatkan nilai konstanta sebesar 5,712. Selanjutnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel menunjukkan nilai -0,133 pada X₁ lalu 0,135 pada X₂, -0,078 X₃ itu 0,894 X₄. Dengan demikian, model persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 5,712 - 0,133 X_1 + 0,135 X_2 - 0,078 X_3 + 0,894 X_4$$

Jadi dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta bernilai 5,712, berarti kalau semua variabel itu 0, maka dapat diperkirakan tingkat pengaruh ke variabel Y dapat meningkat 5,712.
2. Beban Kerja (X₁) punya pengaruh, namun negatif. Berarti kalau X₁ meningkat satu kinerja karyawannya jadi turun 0,133, dengan catatan variabel independen lainnya berada pada kondisi tetap.
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₂) punya pengaruh positif ke variabel Y. Berarti kalau K3 naik, variabel Y juga naik 0,135.
4. Lingkungan Kerja (X₃) punya pengaruh tapi negatif. Jadi jika X₃nya itu naik maka variabel Y turun 0,078, dengan asumsi variabel lain konstan.
5. Pengembangan Karier (X₄) punya pengaruh positif, Berarti kalau X₄ naik variabel Y juga naik 0,894.

Tabel Uji Simultan F (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2985,626	4	746,406	194,250	<,001 ^b
	Residual	503,367	131	3,842		
	Total	3488,993	135			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier (X4), Beban Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3)

Sumber: Data diolah dari SPSS 27

Dari tabel ANOVA (Uji F), terlihat bahwa F_{hitung} punya nilai (194,250) > F_{tabel} (2,44). Maka, H_0 disebut ditolak dan H_5 diterima. Hal ini membuktikan bahwa semua variabel berpengaruh ke variabel Y.

Pembahasan

1. Beban kerja (X₁) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
Di variabel ini, terdapat nilai Sig itu ($p < 0,001$) < 0,05. Berarti variabel ini punya pengaruh ke Y. Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di variabel ini, nilai Sig 0,062 > 0,05. Berarti variabel K3 tidak punya pengaruh ke Y. Maka, H_0 diterima dan H_2 ditolak.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Terlihat di variabel ini bahwa nilai Sig 0,189 > 0,05. Berarti X₃ tidak punya pengaruh ke Y. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima.
4. Pengaruh Pengembangan Karier (X₄) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Variabel X₄ punya nilai Sig sebesar ($p < 0,001$) < 0,05. Berarti, variabel ini punya pengaruh ke Y. Maka H_0 ditolak dan H_4 diterima.
5. Pengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Dari uji F, diperoleh nilai Sig < 0,001, dan F_{hitung} 194,250 > F_{tabel} 2,44. Maka, H_0 ditolak dan H_5 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel punya pengaruh ke Y.

KESIMPULAN

1. Pengaruh Beban Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
X₁ punya pengaruh ke Y karena t_{hitung} -3,442 < t_{tabel} 1,656569 dengan Sig. ($p < 0,001$) < 0,05. Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)
X₂ tidak punya pengaruh ke Y karena t_{hitung} 1,882 > t_{tabel} 1,656569 namun nilai sig. 0,062 > 0,05. Maka, H_0 diterima dan H_2 ditolak.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
X₃ tidak punya pengaruh ke Y karena t_{hitung} -1320 < t_{tabel} 1,656569 dengan nilai 0,189 > 0,05. Maka, H_0 diterima dan H_3 ditolak.
4. Pengaruh Pengembangan Karier (X₄) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
X₄ punya pengaruh ke Y karena t_{hitung} sebesar 11,999 > t_{tabel} 1,656569 dengan nilai Sig. ($p < 0,001$) < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_4 diterima.
5. Pengaruh Beban Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Semua variabel secara koefisien determinasi simultan memiliki kontribusi sebesar 85,6% ke Y. Hal ini karena F_{hitung} 194, 250 > F_{tabel} 2,44 dengan nilai Sig. ($p < 0,001$) < 0,05. Maka, sehingga H_0 ditolak dan H_5 diterima.

SARAN

1. PT Es Hupindo diharapkan dapat melakukan evaluasi dan pengelolaan beban kerja secara lebih tepat, serta tetap menjaga penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
2. PT Es Hupindo diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif serta meningkatkan program peningkatan karier seperti pelatihan dan kesempatan promosi yang jelas, sehingga karyawan lebih termotivasi dan mampu meningkatkan kinerja serta kontribusi ke Perusahaan.
3. Penelitian lanjutan diharapkan mampu mengakomodasi cakupan yang lebih luas melalui penyertaan variabel-variabel alternatif yang berkorelasi, antara lain beban kerja, K3, keadaan lingkup kerja, jalur karier, serta capaian performa karyawan, mengingat adanya faktor-faktor lain yang belum terakomodasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- N. Suryani, Ms. Jailani, and N. Suriani, "Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan," 2023. [Online]. Available: <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- P. Arum Sari, P. Studi Manajemen, and F. Ekonomi dan Bisnis, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro," 2021.
- V. S. Nabila and W. Syarvina, "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan," *J. Kewarganegaraan*, vol. 6, no. 2, 2022.
- T. Yuliantini and S. Suryatiningsih, "Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Implikasinya pada Kinerja Organisasi," *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 17, no. 1, p. 66, Jan. 2021, doi: 10.47313/oikonomia.v17i1.1245.
- S. Ardi, J. Wiliamin, and M. Noor Army, "The Influence of Occupational Safety, Occupational Health, and Social Security on Employee Performance at PT. Bukit Angkasa Makmur in Central Bengkulu," *Primanomis J. Econ. Bus.*, vol. 23, no. 3, 2025, [Online]. Available: <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Carma, E. Suheman, and L. R. Khalida, "Pengaruh Kepatuhan Kerja Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pt. Mitramas Muda Mandiri Karawang," 2024. [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- D. Silaswara, R. Parameswari, A. Kusnawan, E. Hernawan, and Andy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Tangerang: CV. Pustaka Kreasi Mandiri, 2024.
- Norbadiyah and S. Avriyanti, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong," 2020.
- Yoyo, T., Nana Sutisna, & Sutantio. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang Di Bca Bsd (Studi Kasus: Wisma Bca Bsd). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(1), 45–51. <https://doi.org/10.31253/Pe.V22i1.2662>
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan Implikasinya Pada Kinerja Organisasi. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 66. <https://doi.org/10.47313/Oikonomia.V17i1.1245>