

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Beban Kerja terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi

Mochamad Djaelani

Universitas Sunan Giri Surabaya
Email: bpkmohammaddjaelani@gmail.com

Didit Darmawan

Universitas Sunan Giri Surabaya
Email: dr.diditdarmawan@gmail.com

Korespondensi penulis: bpkmohammaddjaelani@gmail.com

Abstract. *The performance of workers is one part of being able to develop a business. Not only demanding from the side of workers, companies also need to pay attention to work facilities to improve worker performance. Occupational Health and Safety is one part of the labor law. Every employer organization is required to implement Occupational Health and Safety in the implementation of work. Occupational Health and Safety is an important element to build worker performance. In addition, the perceived workload will determine the performance of workers. This study aims to determine the role of Occupational Health and Safety and workload on the performance of construction workers. This study uses 89 respondents who are construction workers. Data were obtained using a questionnaire which was distributed to the research sample. This study uses regression analysis. The results showed that Occupational Health and Safety had a significant influence on the formation of worker performance. Furthermore, the performance of workers is also known to be significantly influenced by workload. The two variables, namely Occupational Health and Safety and workload, are known to have a significant influence together on the formation of worker performance.*

Keywords: *Occupational Health and Safety, workload, job performance, construction.*

Abstrak. Kinerja dari pekerja menjadi salah satu bagian untuk dapat mengembangkan usaha. Tidak hanya menuntut dari sisi pekerja, perusahaan juga perlu memperhatikan fasilitas kerja untuk meningkatkan kinerja pekerja. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan salah satu bagian dari undang-undang tenaga kerja. Setiap organisasi pemberi kerja diwajibkan menerapkan K3 pada pelaksanaan kerja. K3 menjadi unsur penting untuk membangun kinerja pekerja. Selain itu dengan beban kerja yang dirasakan akan menentukan kinerja pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran K3 dan beban kerja terhadap kinerja pekerja konstruksi. Penelitian ini menggunakan 89 responden yang merupakan pekerja konstruksi. Data diperoleh menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada sampel penelitian. penelitian ini menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan K3 memberikan pengaruh signifikan pada pembentukan kinerja pekerja. Selanjutnya kinerja pekerja juga diketahui dipengaruhi signifikan oleh beban kerja. Kedua variabel yaitu K3 dan beban kerja diketahui memberikan pengaruh signifikan secara bersama-sama pada pembentukan kinerja pekerja.

Kata kunci: K3, beban kerja, kinerja pekerja, konstruksi.

LATAR BELAKANG

Kondisi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi tantangan bagi setiap perusahaan konstruksi. Ini akan menjamin kelancaran proyek. Adanya gangguan terkait hal ini akan berdampak pada seluruh elemen dalam proyek. Oleh karena itu penting untuk mengetahui bagaimana kondisi K3 pekerja selama pengerjaan proyek berlangsung. Para perusahaan konstruksi telah melakukan peningkatan keselamatan di tempat kerja dengan menggunakan penilaian terhadap resiko, melakukan pengawasan dan pemeriksaan medis, melakukan pelatihan keselamatan, penggunaan perelatan pelindung yang ditingkatkan, penggunaan metode teknik keselamatan mekanik dengan lebih baik dan adanya perubahan fisik di tempat kerja, serta sejumlah faktor lainnya. Hal ini merupakan usaha manajemen dan tenaga kerja untuk menyelesaikan masalah mengenai keselamatan yang dianggap lebih komprehensif (Handayani *et al.*, 2021). Ini bertujuan untuk mencegah cedera dan penyakit akibat kerja. Seluruh elemen memiliki tanggung jawab untuk mengambil semua tindakan pencegahan yang wajar dan perlu untuk memastikan kesehatan dan keselamatan mereka, dan orang lain yang mungkin terpengaruh oleh pekerjaan atau aktivitas mereka. Mereka diwajibkan untuk menggunakan semua bahan, peralatan, perangkat dan pakaian yang disediakan oleh pemberi kerja. Beberapa di antara perusahaan konstruksi telah mengadopsi keselamatan sebagai nilai perusahaan dan membangun apa yang kemudian dikenal sebagai budaya keselamatan di antara pekerja mereka (Ishak *et al.*, 2016).

Faktor kesehatan pun turut menjadi perhatian utama apalagi setelah terjadi pandemic Covid-19. Penanganan maupun pencegahan meluas wabah penyakit telah memberikan upaya pengembangan untuk menghadapi persoalan tersebut. Perusahaan telah melakukan upaya berarti terkait hal itu. Perlindungan kesehatan meliputi aktivitas dalam bentuk perlindungan kepada pekerja agar tidak cedera dan tidak terkena penyakit akibat kerja. Ini dilakukan mulai dari pelatihan keselamatan dasar dan penggunaan alat pelindung hingga peningkatan keselamatan peralatan dan perbaikan lingkungan kerja. Ada juga sosialisasi tentang kesehatan yang meliputi aktivitas untuk memelihara atau meningkatkan kesehatan pribadi para pekerja. Aktivitas ini seperti penggunaan penilaian risiko kesehatan dan imunisasi hingga manajemen penyakit kronis dan penyakit katastropik. Dengan berbagai upaya tersebut, studi ini akan mengkaji tentang peran K3 terhadap kinerja pekerja konstruksi. Selain itu, pengamatan juga dilakukan kepada variabel beban kerja yang ditunjukkan pada dampak terhadap kinerja konstruksi.

Perubahan yang terjadi dalam pengaturan kerja dan kondisi kerja telah mendorong pengamatan yang menarik yang dapat memberikan wawasan untuk implementasi intervensi perusahaan yang ditujukan untuk promosi dan pemeliharaan tempat kerja yang sehat dan efisien (Novrianda *et al.*, 2012); Lestari *et al.*, 2020). Secara khusus, dalam beberapa tahun terakhir, beberapa kondisi kerja yang berubah (misalnya, persaingan yang ketat, perubahan dan ketidakstabilan yang meningkat, permintaan untuk fleksibilitas, pembelajaran berkelanjutan, pandemi Covid-19), dikombinasikan dengan peningkatan tuntutan kerja pada pekerja dengan mengorbankan domain kehidupan lainnya, seperti kehidupan pribadi dan kesehatan (Näswall *et al.*, 2007). Beban kerja yang tinggi adalah tuntutan pekerjaan umum yang mengacu pada terlalu banyak yang harus dilakukan dalam waktu yang terlalu sedikit (Spector & Jex, 1998), dan telah terbukti memiliki efek negatif dan positif pada kinerja (Gilboa *et al.*, 2008). Di satu sisi, beban kerja dapat dianggap sebagai stresor yang mengancam dengan efek buruk pada kinerja karena membebani tuntutan pada individu yang mungkin tidak memiliki sumber daya yang cukup (misalnya, waktu) untuk mengatasinya (Fitriyani *et al.*, 2011; Issalillah *et al.*, 2021). Di sisi lain, beban kerja yang tinggi juga dapat terjadi ketika pekerja dengan kinerja tinggi mengambil lebih banyak tugas dan tanggung jawab dan oleh karena itu termotivasi untuk melakukannya dengan baik (Retnowati *et al.*, 2021). Dalam situasi ini, beban kerja dapat dianggap sebagai stresor tantangan yang positif, bukan negatif, terkait dengan kinerja (Gunawan *et al.*, 2012). Karena pengaruhnya yang ambivalen pada hasil kerja, beban kerja merupakan kondisi kerja yang strategis untuk "ditangani dengan hati-hati" oleh manajer (Jahroni *et al.*, 2021).

Penegakan keselamatan dengan menyesuaikan lingkungan tempat orang bekerja dan mendeteksi risiko di tempat kerja sehingga pekerja dapat menghindari situasi berbahaya adalah kuncinya. Keselamatan pribadi, lingkungan yang aman, dan perilaku yang aman adalah komponen penting yang dibutuhkan perusahaan konstruksi untuk memastikan ketersediaan mereka di dalam organisasi mereka. Semakin banyak inisiatif dan penelitian, pada kenyataannya, merangkul gagasan bahwa membangun budaya K3 yang benar di tempat kerja bergantung pada integrasi sistem manajemen K3 perlindungan pekerja. Beban kerja berlebih memungkinkan dapat menjadi penyebab awal terjadi kecelakaan di tempat kerja atau menurunkan kinerja para pekerja. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk mengetahui peran K3 dan beban kerja terhadap kinerja pekerja konstruksi.

KAJIAN TEORITIS

OHSAS 18001 menyatakan K3 sebagai setiap kondisi dan faktor terkait yang memiliki peran berdampak pada K3 pekerja termasuk orang lain yang berada di tempat kerja konstruksi. Standar Seri Penilaian dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) menetapkan persyaratan untuk sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3), untuk memungkinkan organisasi mengendalikan risiko K3 dan meningkatkan kinerja K3. Program K3 harus menjadi prioritas utama bagi manajemen karena program tersebut menyelamatkan nyawa, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi biaya. Program K3 ini harus menekankan keterlibatan pekerja, pemantauan berkelanjutan, dan komponen kesehatan secara keseluruhan (Anthony *et al.*, 2007). Keselamatan kerja mensyaratkan bahwa kondisi kerja yang aman tidak boleh menimbulkan risiko yang signifikan terhadap orang-orang yang dianggap tidak layak untuk melakukan pekerjaan mereka. K3 di tempat kerja oleh karena itu ditujukan untuk menciptakan kondisi, kemampuan, dan kebiasaan yang memungkinkan pekerja dan organisasinya untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efisien dan dengan cara menghindari kejadian yang dapat membahayakan mereka (Garcia-Herrero *et al.*, 2012). Jelas bahwa kondisi kerja yang aman berpengaruh pada kebiasaan pekerja, yang pada gilirannya berdampak pada efisiensi (Djaelani & Darmawan, 2016; Werdati *et al.*, 2020). Ini menyiratkan bahwa karyawan yang bekerja dalam kondisi aman cenderung bekerja dengan cara yang tidak akan membahayakan mereka (Fachrurazi *et al.*, 2022).

Beban kerja adalah tuntutan pekerjaan tradisional yang dicirikan oleh kebutuhan untuk bekerja lebih cepat, untuk memberikan tanggapan yang lebih cepat, untuk melakukan banyak tugas, dan untuk menyelesaikan beberapa proyek pada saat yang bersamaan (Darmawan *et al.*, 2016). Beban kerja berat jangka panjang dapat memengaruhi kesehatan fisik atau mental, kinerja, atau produktivitas karyawan (Fatimah *et al.*, 2018). Akibatnya, beban kerja yang berat telah terbukti memiliki dampak negatif pada pergantian (Iverson & Pullman, 2000), tentu saja berkontribusi pada keadaan stres dan menimbulkan ketegangan, kecelakaan atau penyakit. Perputaran karyawan yang tinggi disertai dengan masalah biaya tenaga kerja yang tinggi dan masalah kualitas yang merugikan kinerja dan pertumbuhan perusahaan (Davidson *et al.*, 2006; Jamaluddin *et al.*, 2013; Freddy *et al.*, 2015). Firth *et al.* (2004) dan Ernawati *et al.* (2020) menyarankan bahwa manajer harus secara aktif memantau beban kerja karyawan untuk mengurangi turnover.

Ketika pekerja memiliki beban kerja yang relatif rendah tetapi berkinerja tinggi, ini dapat dianggap sebagai kondisi pekerjaan yang kurang baik (Rusman *et al.*, 2007). Ketika seorang individu memiliki beban kerja yang rendah dan berkinerja rendah, ini berarti kinerja pekerja sangat rendah. Ketika pekerja memiliki beban kerja yang tinggi dan berkinerja tinggi, ini menggambarkan situasi sebagai keunggulan. Ketika seorang individu memiliki beban kerja yang tinggi tetapi kinerja rendah, ini menggambarkan situasi tersebut sebagai misalignment. Untuk setiap kategori hasil kerja, seorang manajer dapat menerapkan praktik HRM yang berbeda untuk mencoba membawa individu ke tingkat kinerja yang lebih tinggi. Tingkat kinerja pekerja underworking mungkin tinggi, tetapi tingkat beban kerja mereka rendah. Tingkat beban kerja yang rendah dapat membuat pekerja merasa kurangnya tantangan dalam pekerjaan mereka dan dengan demikian berkontribusi pada kepuasan kerja yang rendah. Dalam situasi ini, pekerja mungkin tidak merasa dihargai atau mungkin merasa bahwa nilai mereka tidak diakui. Karena pekerja tersebut memiliki kapasitas beban kerja yang tidak terisi lebih besar, tugas tambahan dapat diberikan dan insentif dapat dikembangkan yang lebih melibatkan mereka dalam pekerjaan mereka. Praktik HRM harus difokuskan pada peningkatan motivasi pekerja untuk melakukan lebih banyak tugas sambil mempertahankan tingkat pencapaian yang tinggi (Kiley *et al.*, 2015). Untuk pekerja karyawan yang kurang berprestasi ditunjukkan dengan kinerja maupun beban kerja tergolong rendah. Dalam perusahaan yang kompetitif, jenis pekerja ini jarang terjadi dan jika ada, manajemen harus menyelidiki kondisi yang menyebabkan hal ini.

Manajer harus tetap memperhatikan beban kerja yang berat dalam situasi seperti itu, karena tanpa keseimbangan yang tepat, mereka dapat menciptakan ketegangan, kecelakaan, dan penyakit (Mahyanalia *et al.*, 2017). Pekerja yang tidak selaras memiliki beban kerja yang tinggi, tetapi mereka berkinerja rendah, menunjukkan bahwa mereka tidak memiliki kemampuan untuk melakukan tugas mereka, atau tugas mereka tidak sesuai dengan kemampuan (Widiyana, 2021). Manajer harus memeriksa lebih lanjut beban kerja untuk menentukan apakah ada kebutuhan untuk merekrut lebih banyak pekerja agar menyeimbangkan beban kerja dan meningkatkan kinerja individu. Setelah itu, manajer dapat membuat keputusan yang lebih baik sehubungan dengan praktik HRM dan memobilisasi pekerja mereka untuk melaksanakan tujuan perusahaan (Khasanah *et al.*, 2010). Berdasarkan analisis beban kerja dan tingkat kinerja, manajer menyadari situasi kerja yang mendasari setiap pekerja dan dapat secara efektif menerapkan praktik HRM yang sesuai di tingkat individu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan asosiatif untuk mengamati hubungan antar variabel dengan kegiatan survei. Pengamatan dilakukan di salah satu perusahaan konstruksi dan tertuju pada salah satu proyek yang melibatkan 89 pekerja konstruksi. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus. Alat analisis adalah regresi. Ada dua variabel bebas, yaitu Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) sebagai variabel bebas pertama, dan beban kerja sebagai variabel bebas kedua. Variabel terikat di penelitian ini adalah kinerja pekerja konstruksi.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X.2) diukur dengan lima indikator yaitu keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pekerja ((Mondy & Martocchio, 2016). Beban kerja (X.2) diukur dengan tiga indikator, yaitu beban fisik, beban mental, beban waktu (MacDonald, 2003). Kinerja pekerja (Y) diukur dengan enam indikator, yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar pekerja (Shields, 2016). Pengumpulan data dengan cara penyebaran angket berdasarkan indikator variabel. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

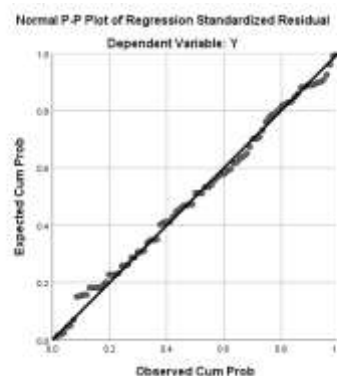
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa 89 sampel yang diperoleh keseluruhannya merupakan responden laki-laki. Responden penelitian merupakan pekerja konstruksi yang mayoritas berusia 30-34 tahun yaitu sebanyak 56 responden sedangkan yang paling sedikit merupakan pekerja konstruksi yang berusia di bawah 20 tahun yaitu sebanyak 13 responden. Diketahui jumlah responden yang bekerja kurang dari lima tahun sebanyak 21 responden, yang bekerja 5-9 tahun sebanyak 60 responden, dan sisanya telah bekerja sepuluh tahun lebih. Diantara responden penelitian sebanyak 68 responden telah menikah, 19 responden belum menikah, dan dua responden pernah menikah.

Hasil uji validitas ditunjukkan melalui nilai corrected item dengan batas nilai 0,3 dan nilai seluruh pernyataan yang mewakili K3 memperoleh nilai melebihi 0,3. Pengolahan data menunjukkan enam pernyataan untuk variabel beban kerja memperoleh nilai melebihi 0,3. Untuk 12 pernyataan yang mewakili kinerja pekerja diketahui memiliki nilai corrected item melebihi 0,3. Seluruh pernyataan yang digunakan dinyatakan valid.

Pengolahan data selanjutnya dengan melakukan uji reliabilitas. Hasil dari uji reliabilitas ditunjukkan melalui nilai Alpha Cronbach. Hasil penelitian menunjukkan variabel K3 memperoleh nilai Alpha Cronbach sebesar 0,725. Nilai dari Alpha Cronbach untuk variabel beban kerja diketahui sebesar 0,781. Hasil pengolahan data menunjukkan kinerja pekerja memperoleh nilai 0,733 untuk nilai Alpha Cronbach. Seluruh variabel memperoleh nilai melebihi 0,6 dengan demikian variabel penelitian reliabel.

Pengolahan data selanjutnya dengan melakukan uji normalitas. Hasil pengolahan data pada uji normalitas dapat dilakukan dengan memperhatikan gambar P=P Plot yang disajikan pada gambar 1. Data menyebar pada sekitar garis diagonal yang menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas

Pengolahan data selanjutnya merupakan uji multikolinearitas. Hasil pengolahan data untuk uji multikolinearitas ditunjukkan pada nilai VIF dan nilai tolerance. Hasil penelitian menunjukkan nilai tolerance yang diperoleh setiap variabel bebas sebesar 0,812 dengan nilai tolerance sebesar 1,232. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai tolerance yang diperoleh memenuhi standar yang digunakan sehingga data penelitian terbukti tidak mengalami multikolinearitas.

Uji autokorelasi berdasar Durbin Watson sebagai standar penilaian. Nilai DW yang diharapkan berada diantara rentang nilai -2 dan 2. Nilai DW yang diperoleh sebesar 1,746 yang membuktikan bahwa data penelitian tidak mengalami autokorelasi.

Tabel 1. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.627	.618	3.858	1.746

Setelah kualitas data teruji maka data dianalisis menggunakan uji koefisien determinasi. Hasil peneliian menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,792 yang menunjukkan hubungan kuat pada variabel penelitian yang dilibatkan. Untuk nilai R Square diperoleh sebesar 0,627 yang menunjukkan bahwa K3 dan beban kerja memiliki kontribusi untuk membentuk kinerja pekerja sebesar 62,7%. Untuk variabel lainnya yang memengaruhi kinerja pekerja memberikan kontribusi sebesar 37,3%.

Tabel 2. ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2151.231	2	1075.615	72.265	.000 ^b
	Residual	1280.050	86	14.884		
	Total	3431.281	88			

Selanjutnya dilakukan uji F untuk menguji dampak K3 dan beban kerja secara bersama-sama pada pembentukan kinerja pekerja. Hasil pengolahan data pada uji F menunjukkan nilai F sebesar 72,265 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan yang berada di bawah batas nilai 0,05 membuktikan bahwa K3 dan beban kerja memberikan pengaruh signifikan pada pembentukan kinerja pekerja secara bersama-sama.

Tabel 3. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.380	2.924		9.364	.000		
	X.1	2.622	.409	.469	6.409	.000	.812	1.232
	X.2	-2.825	.443	-.467	-6.383	.000	.812	1.232

Selanjutnya data penelitian dianalisis menggunakan uji t. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai signifikan untuk variable K3 diketahui sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa K3 ada dampak nyata untuk menentukan kinerja pekerja. Nilai signifikan beban kerja sebesar 0,000. Nilai signifikan membuktikan bahwa kinerja pekerja dapat terbentuk karena adanya pengaruh dari beban kerja.

Penelitian ini menghasilkan model regresi untuk kinerja pekerja yaitu $Y = 27,380 + 2,622X.1 - 2,825X.2$. Model regresi menunjukkan jika nilai K3 dan beban kerja nol maka nilai kinerja pekerja sebesar 27,380.

K3 telah terbukti memberikan pengaruh pada pembentukan kinerja pekerja (Cahyono & Mardikaningsih, 2021; Djaelani *et al.*, 2021; Okechukwu & Chizoba, 2022). Dengan adanya jaminan terhadap K3 pada lingkungan kerja maka pekerja akan merasa aman dan merasa diperhatikan oleh organisasi. Pekerja akan memberikan kinerja terbaik yang dimiliki sebagai timbal balik pada perhatian organisasi. Setiap perusahaan sudah seharusnya memiliki rencana strategi yang efektif untuk menerapkan program K3 ini dan meletakkan sebagai unsur utama pengolahan sumber daya manusia (Ahmad *et al.*, 2014; Sinambela, 2021).

Pembentukan kinerja pekerja terbukti dipengaruhi oleh beban kerja (Rusli *et al.*, 2019). Tingginya beban kerja yang dirasakan oleh pekerja akan menurunkan kinerja pekerja (Darmawan & Putra, 2022). Pekerja akan merasa stress dan jenuh yang mengakibatkan turunnya kinerja (Darmawan & Djaelani, 2021). Tuntutan kepada pekerja untuk memberikan hasil kerja secara maksimal harus diikuti dengan unsur kewajaran dalam penetapan beban kerja (Putra *et al.*, 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Peran keselamatan dan kesehatan kerja terbukti ada dalam membentuk kinerja pekerja konstruksi. Sedangkan beban kerja memberikan dampak dengan arah negative. Semakin berlebihan beban kerja yang diberikan kepada pekerja akan meningkatkan risiko penurunan kinerja. Kedua variabel bebas di studi ini secara serempak memiliki peran membentuk kinerja pekerja konstruksi.

Perusahaan konstruksi yang berpengalaman telah mempunyai strategi pengolahan tempat kerja untuk menekan angka kecelakaan serta menghindari penyakit kerja yang menjangkit pekerja. Strategi ini akan terus dikembangkan berdasarkan peristiwa yang terjadi di tempat kerja. Untuk menjaga keamanan dan kesehatan tempat kerja, pekerja dan supervisor harus diajarkan untuk menjaga pola pikir kesehatan dan keselamatan. Pikiran seperti itu tidak selalu menyertai perolehan keterampilan atau pengetahuan tentang pengoperasian peralatan. Namun, sikap kedewasaan diperlukan. Meskipun perusahaan konstruksi diharuskan untuk merancang dan memelihara sistem kerja yang aman dan sehat, tugas pekerja yang bersamaan adalah untuk berperilaku dengan cara yang melindungi kesehatannya sendiri dan rekan kerjanya.

Dengan mengoordinasikan lebih baik kebijakan dan program lingkungan, kesehatan, dan keselamatan yang berbeda ke dalam rangkaian kegiatan, perusahaan konstruksi dapat secara substansial meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan pekerja, sekaligus mencegah kecelakaan kerja secara efektif. Tetapi aktivitas khas yang tergabung dalam upaya K3 di tempat kerja sangat beragam dan mencerminkan fungsi dan tujuan yang sangat luas. Untuk mencapai kinerja yang baik, keselamatan pekerja perlu diperhatikan. Ini untuk menjamin kelancaran pekerjaan. Begitu pun fasilitas kesehatan yang memadai dan dapat menjamin penanganan masalah kesehatan yang terjadi di tempat kerja. Pekerja yang memiliki pandangan terhadap ketersediaan jaminan tentang keselamatan dan kesehatan di tempat kerja memungkinkan akan menunjukkan kinerja yang lebih produktif. Tempat kerja yang dinilai aman oleh para pekerja juga memberikan dampak pada pembentukan kepuasan kerja bagi pekerja (Radjawane & Darmawan, 2022).

Selain itu, beban kerja secara bijak terbagikan berdasarkan kompetensi pekerja dan rasionalitas pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan tidak hanya meningkatkan risiko di tempat kerja namun juga memberikan ancaman terhadap hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus secara tepat merencanakan proyek berdasarkan komposisi dan kompetensi para pekerja. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mempertimbangkan beberapa kelemahan dan kekurangan di penelitian ini atau menambahkan variabel lain untuk mencapai hasil yang lebih dalam dan luas

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, N., Z. Yue, R. Saeed, D. Darmawan, M. Jaykumar & A. A. Mohamed. (2014). Effective Implementation of Strategic Plans and Actions in Modern Corporate Management. *The Business & Management Review*, 4(2), 295-312.
- Anthony, V., Mark, P., Michael, B., & Ajay, D. (2007). A data-based evaluation of the relationship between occupational safety and operating performance. *The Journal of SH & E Research*. Spring, 4 (1), 1-22.
- Handayani, B., N. S. Wisnujati, Budiono, D. Darmawan & Y. Kurniawan. (2021). Environmental Management and Law Enforcement, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 65-76.
- Cahyono, H. & R. Mardikaningsih. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 83-92.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, & N. I. Mauliyah. (2016). The Effect of Competence, Independence and Workload on Audit Quality, *JARES*, 1(2), 47 – 57.

- Darmawan, D., R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela, S. Arifin, A.R. Putra, M. Hariani, M. Irfan, Y.R. Al Hakim, & F. Issalillah. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Darmawan, D., & M. Djaelani. (2021). Correlation of Work Stress and Performance of Construction Project Manager. *ARRUS Journal of Engineering and Technology*, 1(2), 55-59.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18-29.
- Darmawan, D. & A. R. Putra. (2022). Pencapaian Efektivitas Kerja Melalui Optimalisasi Kecerdasan Emosional Dan Pemberian Beban Kerja Secara Tepat Kepada Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 8-16.
- Davidson, M., C. Guilding & N. Timo, (2006). Employment, flexibility and labor market practices of domestic and MNC chain luxury hotels in Australia: Where has accountability gone? *Int. J. Hosp. Manage.*, 25: 193-210.
- Djaelani, M. & D. Darmawan. (2016). Studi Tentang Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Kompetensi Lintas Budaya terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 11-17.
- Djaelani, M., E. A. Sinambela, D. Darmawan, & R. Mardikaningsih. (2021). Strengthening the Culture of Occupational Safety and Health as a Contributor to the Formation of Construction Project Performance, *Journal of Marketing and Business Research*, 1(2), 59-70.
- Ernawati, E., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 520-528.
- Fachrurazi, F., B. Purwoko & D. Darmawan. (2022). Medical Products and Environmentally Friendly Purchase Intention: What Is the Role of Green Consumers Behavior, Environment Concern, and Recycle Behavior? *Frontiers in Public Health*, 10:960654. doi: 10.3389/fpubh.2022.960654. PMID: 35937231; PMCID: PMC9355647.
- Fatimah, S., A.K. Wahyudi, E. Retnowati, D. Darmawan, R. Mardikaningsih & M. Kemarauwana. (2018). The Importance of Scale in Attention Organizations to Issues, *Academy of Management Review*, 43(2), 217–241.
- Firth, L., D.J. Mellor, K.A. Moore & C. Loquet, (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *J. Manage. Psychol.*, 19: 170-187.
- Fitriyani, F. I., D. Lembong, I. Zaidi & D. Darmawan. (2011). Pengaruh Hubungan Kerja dan Kompleksitas Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja melalui Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 23-36.
- Freddy, H. I., R. Mardikaningsih, D. Darmawan & E. Supriyadi. (2015). Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja: Studi untuk Mengembangkan Kualitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 35-48.
- Garcie-Herrero, S. (2012). Working conditions, Psychological, physical symptoms and occupational accidents”. *Bayesian network models, safety science*. 50 (9), 1760-1774.

- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y. & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Pers. Psychol.*, 61, 227–271.
- Gunawan, A., Y. Yuliana, D. Darmawan, & S. Arum. (2012). *Manajemen Terapan dan Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Ishak, M., I. Zaidi, D. Darmawan & Z. Yang. (2016). Conceptualizing Cultural Organization Studies, *Management Review*, 9(2), 146-158.
- Issalillah, F., R. K. Khayru., D. Darmawan & M. W. Amri. (2021). Hubungan Modal Sosial, Modal Psikologi, Modal Diri Karyawan dan Stres Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 84-88.
- Iverson, R.D. & J.A. Pullman, (2000). Determinants of voluntary turnover and layoffs in an environment of repeated downsizing following a merger: An event history analysis. *J. Manage.*, 26: 977-1003.
- Jahroni, J., D. Darmawan., R. Mardikaningsih., & E. A. Sinambela. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 4(2), 1389-1397.
- Jamaluddin, A., L. C. Hoe, A. A. Mohamed, D. Darmawan, A.T. Hannan, M. Ismail & N. Ahmad. (2013). Human resource management implications of technology-based organizational forms. *Academy of Management Journal*, 23(2), 83-94.
- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. (2010). *Pengantar Manajemen Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Kiley, A.M., B. Evans, M. Ismail, R. Saeed, D. Darmawan, L. C. Hoe & A.T. Hannan. (2015). Strategic Flexibility and the Virtue of Innovation in Responding to the Dynamics of Change. *The Journal of Management Studies*, 31(3), 865-878.
- Lestari, U. P., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 3(2), 529-536.
- MacDonald, W. (2003). The Impact of Job Demands and Workload on Stress And Fatigue. *Australian Psychologist*, 38(2), 102-117.
- Mahyanalia, R., K. S. Siagian, D. Darmawan, A. Gunawan & S. Arum. (2017). Job Insecurity and an Integrative Review for Future Research, *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939.
- Mondy, R. Wayne., & J. J. Martocchio. (2016). *Human Resource Management*. Pearson Education. England.
- Näswall, K., Hellgren, J., & Sverke, M. (2007). *The Individual in the Changing Working Life*; Cambridge University Press: Cambridge, UK.
- Ningwulan, E. P., D. Akhmal & D. Darmawan. (2012). Studi tentang Kesan Dukungan Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja untuk Membentuk Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 103-116.
- Novrianda, D., T. Agustin & D. Darmawan. (2012). Kontribusi Norma Subjektif dan Lingkungan Kerja untuk Mengembangkan Profesionalisme. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 47-58.

- OHSAS 18001 (2007). Occupational Health and Safety Management System - Requirements. The OHSAS Project Group.
- Okechukwu, E. U. & O. A. Chizoba. (2022). Occupational Health Safety Practices and Employee Performance in Manufacturing Firms in Enugu State, *Contemporary Journal of Management*, 4(2), 1-13.
- Putra, A. R., D. Darmawan, M. Djaelani, F. Issalillah, & R. K. Khayru. (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(2), 157-172
- Radjawane, L.E. & D. Darmawan. (2022). Construction Project Worker Satisfaction Reviewing from the Role of the Work Environment and Leadership, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 36–40.
- Ramadhan, I., F Nuzulia, D. Darmawan & S. Hutomo. (2013). Dampak Karakteristik Individu dan Keadilan Organisasi terhadap Intensi Berpindah Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 37-46.
- Razali, M. N. & D. Darmawan. (2006). Kepemimpinan dan Kepercayaan Diri: Kajian tentang Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 145-160.
- Retnowati, E., U. P. Lestari, Jahroni, D. Darmawan, & A. R. Putra. (2021). Retensi Karyawan yang ditinjau dari Kepercayaan dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1), 65-76.
- Rusli, B.A. et al. (2019). The Impact Of Workload On Job Performance Among Doctors In Malaysian Public Hospitals. A Case Study. *International Journal of Business and Society*, 20(3), 1276-1293.
- Rusman, N. S., D. Darmawan, & N. Othman. (2007). The Study of Organizational Citizenship Behavior: The Role of Professionalism and Experience. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 21-34.
- Shields, J. (2016). *Managing Employee Performance and Reward: Concepts, Practices and Strategies*. Cambridge University Press. Cambridge.
- Sinambela, E. A. & D. Darmawan. (2021). Pengaruh Total Quality Management dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi. *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 1 (4), 01–12.
- Spector, P.E. & Jex, S.M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *J. Occup. Health Psychol*, 3, 356–367.
- Wahyudi, I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. (2006). Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 95-108.
- Werdati, F., D. Darmawan & N. R. Solihah. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.
- Widiyana, E.O & D. Darmawan. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 33-42.