

## Optimalisasi Kinerja Karyawan melalui Beban Kerja, Kompensasi, dan Keselamatan Kerja pada Industri Inspeksi Teknik Listrik

Eddi Supriadi<sup>1\*</sup>, Sri Rochani Mulyani<sup>2</sup>, dan Sumeidi Kadarisman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Sangga Buana, Indonesia

*Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### ARTICLE HISTORY

Received: 24 December 25

Final Revision: 18 January 26

Accepted: 21 January 26

Online Publication: 31 March 26

### KEYWORDS

Workload, Compensation, Occupational Safety and Health, Employee Performance, Electrical Technical Inspection

### KATA KUNCI

Beban Kerja, Kompensasi, K3, Kinerja Karyawan, Inspeksi Teknik Listrik

### CORRESPONDING AUTHOR

[eddisupriadi@gmail.com](mailto:eddisupriadi@gmail.com)

### DOI

10.37034/jems.v8i2.341

### A B S T R A C T

This study examines the optimization of employee performance through workload management, compensation, and occupational safety and health (OSH) in the electrical technical inspection industry, focusing on the Technical Electricity Inspection Agency (LIT) in West Java. A quantitative approach was employed, involving 76 employees selected using the Slovin formula. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using SPSS with t-tests, F-tests, and coefficient of determination analysis. The findings reveal that employee compensation and occupational safety and health significantly influence employee performance, indicating that fair rewards and effective safety implementation play a critical role in enhancing productivity. Conversely, workload does not show a significant effect, suggesting that existing workloads remain within acceptable operational limits. Simultaneously, all independent variables significantly affect employee performance, confirming the robustness of the research model. These results are reinforced by descriptive analysis showing that respondents' perceptions fall within the good category, reflecting relatively well-managed working conditions in the electrical inspection industry.

### A B S T R A K

Penelitian ini mengkaji optimalisasi kinerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja, kompensasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada industri inspeksi teknik listrik, khususnya di Lembaga Inspeksi Teknik Tenaga Listrik (LIT) Wilayah Jawa Barat. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan melibatkan 76 karyawan sebagai sampel penelitian yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS dengan metode uji t, uji F, serta analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi karyawan dan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa keadilan penghargaan dan jaminan keselamatan kerja menjadi fondasi penting dalam meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan, yang mencerminkan bahwa beban kerja yang ada masih berada dalam batas toleransi operasional. Secara simultan, ketiga variabel independen terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menegaskan kelayakan model penelitian. Temuan ini diperkuat oleh analisis deskriptif yang menunjukkan persepsi responden berada pada kategori baik, menandakan bahwa kondisi kerja di industri inspeksi teknik listrik telah dikelola secara relatif optimal.

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan pilar fundamental dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing organisasi, baik pada sektor publik maupun swasta [1]. Di tengah dinamika organisasi modern yang semakin kompetitif, kinerja tidak lagi dipahami sebatas capaian *output* kuantitatif, tetapi juga mencakup kualitas kerja, ketepatan waktu, kedisiplinan, kemampuan beradaptasi, serta kontribusi kolaboratif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks [2]. Organisasi yang gagal mengelola kinerja sumber daya

manusianya secara efektif akan menghadapi risiko penurunan produktivitas dan melemahnya kepercayaan pemangku kepentingan. Peningkatan kinerja karyawan telah menjadi agenda strategis manajemen yang tidak dapat ditawar, terutama ketika ekspektasi terhadap profesionalisme dan akuntabilitas semakin meningkat [3].

Kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan terbentuk dari interaksi berbagai faktor organisasi yang saling terkait [4]. Beban kerja yang tidak seimbang berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, yang secara perlahan menggerogoti efektivitas dan efisiensi kerja karyawan [5]. Di sisi lain, kompensasi

yang dirancang secara adil dan proporsional, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, berfungsi sebagai motor penggerak motivasi dan loyalitas kerja [6]. Selain itu, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang memadai menciptakan rasa aman dan nyaman, yang menjadi prasyarat psikologis bagi karyawan untuk bekerja secara optimal dan berkelanjutan [7]. Ketiga faktor ini membentuk sebuah ekosistem kerja yang, apabila dikelola secara sinergis, berpotensi menghasilkan kinerja yang unggul dan stabil [8].

Urgensi pengelolaan kinerja karyawan menjadi semakin nyata pada Lembaga Inspeksi Teknik Tenaga Listrik (LIT), yang memegang peran strategis dalam menjamin keandalan dan keselamatan sistem ketenagalistrikan nasional [9]. Seiring berkembangnya teknologi dan meningkatnya kompleksitas instalasi tenaga listrik, tuntutan terhadap akurasi, profesionalisme, serta kepatuhan terhadap standar keselamatan menjadi semakin tinggi. Kinerja karyawan LIT tidak hanya merepresentasikan kemampuan individu, tetapi juga mencerminkan kredibilitas institusi dalam melindungi kepentingan publik dan mencegah risiko kecelakaan kelistrikan yang berdampak luas. Di wilayah Jawa Barat sendiri terdapat 94 perusahaan LIT, yang menunjukkan besarnya cakupan aktivitas inspeksi dan pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam mendukung fungsi pengawasan teknis yang andal [10].

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh beban kerja, kompensasi, dan K3 terhadap kinerja karyawan, hasil yang diperoleh masih menunjukkan inkonsistensi [11]. Sejumlah studi menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ketika dikombinasikan dengan variabel lain seperti disiplin atau lingkungan kerja [5], namun penelitian lain justru menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan [12]. Temuan serupa juga muncul pada variabel kompensasi dan K3, di mana sebagian penelitian menegaskan pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja [8], sementara penelitian lain menunjukkan peran mediasi yang tidak konsisten [13]. Perbedaan hasil ini mengindikasikan adanya celah penelitian, khususnya pada sektor inspeksi teknik ketenagalistrikan, sehingga kajian yang mengintegrasikan beban kerja, kompensasi, dan K3 terhadap kinerja karyawan LIT di wilayah Jawa Barat menjadi relevan, aktual, dan penting untuk dilakukan [14].

## 1.2. Kajian Pustaka

### 1.2.1. Beban Kerja

Beban kerja merupakan konstruk penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan kemampuan karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal. Beban kerja dipahami sebagai akumulasi tugas dan tanggung jawab yang

harus diselesaikan individu dalam batas waktu tertentu sesuai kapasitas dan kompetensinya [15]. Lebih dari sekadar jumlah pekerjaan, beban kerja juga mencakup tingkat kompleksitas, kesulitan, serta tekanan waktu yang menyertainya, yang secara simultan dapat memengaruhi kondisi psikologis dan fisiologis karyawan [16]. Ketidakseimbangan beban kerja berpotensi menurunkan produktivitas dan meningkatkan risiko stres serta kesalahan kerja [17].

Beban kerja terdiri atas dimensi kuantitatif, kualitatif, dan waktu yang saling berkelindan dalam membentuk pengalaman kerja karyawan [18]. Beban kerja kuantitatif berkaitan dengan volume tugas, beban kerja kualitatif menekankan tingkat kesulitan dan tuntutan keahlian, sementara beban kerja waktu menyoroti tekanan tenggat dan keterbatasan durasi kerja. Evaluasi yang tepat terhadap ketiga dimensi ini menjadi krusial agar organisasi mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu, sekaligus mencegah kelelahan kerja dan mendukung keberlanjutan kinerja jangka panjang [19].

### 1.2.2. Kompensasi Karyawan

Kompensasi karyawan dipandang sebagai mekanisme strategis yang tidak hanya merepresentasikan imbal jasa atas kontribusi kerja, tetapi juga berperan dalam membentuk motivasi, loyalitas, dan kualitas kinerja karyawan. Kompensasi sebagai seluruh bentuk penghargaan finansial, tidak langsung, maupun non finansial yang diberikan organisasi kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Sistem kompensasi yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal terbukti mampu memperkuat persepsi keadilan serta meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi [20].

Kompensasi mencerminkan relasi kerja yang berlandaskan prinsip keadilan dan kesetaraan, sebagaimana dijelaskan dalam teori ekuitas dan teori agensi, di mana transparansi dan kesesuaian imbalan menjadi fondasi utama hubungan kerja. Ketidakseimbangan dalam pemberian kompensasi berpotensi menurunkan motivasi dan kualitas kinerja, sehingga integrasi antara kompensasi finansial dan non finansial menjadi elemen penting dalam menciptakan keberlanjutan kinerja organisasi [21].

### 1.2.3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dipahami sebagai sistem manajemen yang dirancang untuk melindungi tenaga kerja dari berbagai risiko kerja yang berpotensi mengganggu keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pegawai [8]. Secara teoritik, K3 berkembang melalui pendekatan *applied theory* yang menempatkannya bukan hanya sebagai norma regulatif, tetapi sebagai praktik manajerial yang aplikatif dan terintegrasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif [22]. Pendekatan ini menegaskan bahwa implementasi K3

berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai dan keberlanjutan operasional organisasi [22].

Pendekatan *applied theory* dalam K3 menekankan keterpaduan dimensi fisik, sosial, dan psikologis sebagai satu kesatuan sistem kerja yang saling memengaruhi [23]. Dimensi fisik berperan dalam meminimalkan risiko teknis dan ergonomis, dimensi sosial membentuk budaya keselamatan melalui interaksi dan partisipasi pegawai, sedangkan dimensi psikologis menjaga stabilitas mental dan persepsi aman dalam bekerja [24]. Integrasi ketiga dimensi tersebut menjadikan K3 sebagai faktor strategis yang tidak hanya mencegah kecelakaan kerja, tetapi juga mendorong produktivitas dan keunggulan organisasi secara berkelanjutan.

#### 1.2.4. Kinerja Pegawai

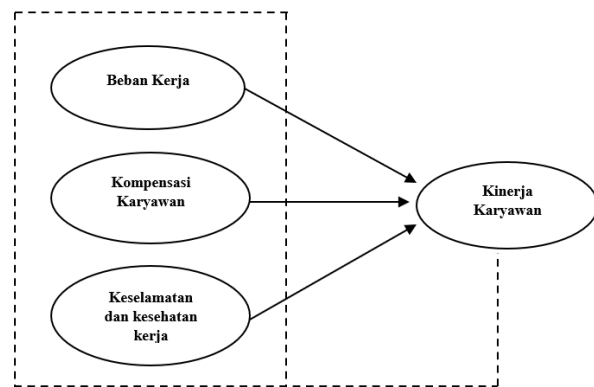
Kinerja pegawai dipahami sebagai refleksi kemampuan individu dalam menghasilkan *output* kerja yang berkualitas, produktif, dan bernilai strategis bagi organisasi. Kinerja tidak semata diukur dari penyelesaian tugas, tetapi juga dari kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan jangka panjang organisasi melalui pemanfaatan kompetensi, motivasi, dan peluang kerja secara optimal [25]. Perspektif ini menempatkan pegawai sebagai *human capital* yang dinamis, di mana kualitas perilaku kerja dan hasil yang dicapai saling terkait dalam membentuk performa organisasi yang berkelanjutan [26].

Kinerja pegawai secara teoritis bersifat multidimensional dan terbentuk melalui interaksi antara kapasitas personal serta lingkungan organisasi yang mendukung. Pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui dimensi kompetensi dan profesionalisme, produktivitas, efisiensi, kinerja hasil, serta inisiatif dan kemandirian kerja, yang kemudian diterjemahkan ke dalam indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, efisiensi, dan kemandirian [27]. Pendekatan ini memberikan landasan konseptual yang kuat untuk menilai dan mengembangkan kinerja pegawai secara sistematis dan terukur.

#### 1.2.5. Pertanyaan Penelitian

Kinerja karyawan menjadi isu sentral dalam keberlanjutan organisasi, khususnya pada sektor jasa teknis yang menuntut ketelitian, kecepatan, dan kepatuhan terhadap standar kerja. Berbagai kajian menyebutkan bahwa beban kerja yang tidak proporsional berpotensi menurunkan kualitas hasil kerja, sementara sistem kompensasi yang adil mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Penting untuk menguji secara empiris seberapa besar pengaruh beban kerja dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Lembaga Inspeksi Teknik Tenaga Listrik (LIT) Wilayah Jawa Barat.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga memiliki peran strategis dalam membentuk kinerja, terutama pada lingkungan kerja yang memiliki risiko teknis tinggi. Penerapan K3 yang baik tidak hanya melindungi karyawan dari kecelakaan kerja, tetapi juga menciptakan rasa aman yang berdampak pada peningkatan fokus dan efektivitas kerja. Atas dasar itu, penelitian ini merumuskan pertanyaan mengenai besarnya pengaruh beban kerja, kompensasi karyawan, dan K3 baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan perusahaan LIT Wilayah Jawa Barat sebagai upaya memperkuat dasar pengambilan keputusan manajerial berbasis bukti ilmiah.



Gambar 1. Model Penelitian

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan verifikatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kompensasi karyawan, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Lembaga Inspeksi Teknik Tenaga Listrik (LIT) Wilayah Jawa Barat. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menguji hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur melalui data numerik yang dianalisis secara statistik, sehingga menghasilkan temuan yang rasional, empiris, dan sistematis [28].

Data penelitian diperoleh dari 76 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun dan terlibat langsung dalam kegiatan inspeksi teknis. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup berskala Likert yang telah disusun berdasarkan indikator teoritis dan diuji validitas serta reliabilitasnya. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS, guna menguji pengaruh parsial dan simultan antarvariabel serta memperkuat interpretasi hasil melalui analisis statistik deskriptif dan inferensial.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Hasil Penelitian

Karakteristik responden disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil karyawan yang terlibat sebagai sampel penelitian. Informasi ini penting karena latar belakang demografis dan struktural responden berpotensi memengaruhi persepsi terhadap beban kerja, kompensasi, keselamatan dan kesehatan

kerja (K3), serta kinerja yang dihasilkan. Sebanyak 76 karyawan Lembaga Inspeksi Teknik Tenaga Listrik (LIT) Wilayah Jawa Barat menjadi responden, yang dapat dilihat pada Tabel 1, dengan variasi karakteristik yang mencerminkan kondisi nyata sumber daya manusia di sektor inspeksi ketenagalistrikan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Indikator	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)	Interpretasi
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	52	68,40	Mayoritas responden merupakan tenaga kerja pria
		Perempuan	24	31,60	
2	Usia	< 25 thn	10	13,16	Usia produktif dengan pengalaman kerja matang
		26–30 thn	18	23,68	
		31–40 thn	25	32,89	
		41–50 thn	15	19,74	
		> 50 thn	8	10,53	
3	Pendidikan	SMA/SMK	28	36,84	Dominasi pendidikan menengah
		Diploma (D3)	15	19,74	
		Sarjana (S1)	27	35,53	
		Pascasarjana (S2/S3)	6	7,89	
4	Jabatan	Teknisi Lapangan	28	36,80	Ujung tombak operasional perusahaan
		Pengawas Inspeksi	15	19,70	
		Staf Administrasi	10	13,20	

Komposisi responden menunjukkan dominasi karyawan laki-laki dengan rentang usia produktif, terutama pada kelompok usia 31–40 tahun, yang mencerminkan tenaga kerja dengan pengalaman kerja yang relatif matang. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan menengah hingga sarjana, menunjukkan kesiapan kompetensi teknis dan akademik yang memadai untuk mendukung pekerjaan inspeksi teknik tenaga listrik.

Struktur jabatan didominasi oleh teknisi lapangan sebagai ujung tombak operasional perusahaan, yang diperkuat oleh fungsi pengawasan, audit, dan manajerial. Dari sisi status kepegawaian, karyawan tetap menjadi kelompok terbesar, diikuti oleh karyawan kontrak dan tenaga *outsourcing*, mencerminkan fleksibilitas organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Karakteristik ini memberikan dasar yang kuat

untuk menafsirkan hasil analisis pengaruh beban kerja, kompensasi, dan K3 terhadap kinerja karyawan secara lebih komprehensif dan proporsional.

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu merepresentasikan variabel penelitian secara akurat dan konsisten. Seluruh indikator yang mengukur beban kerja, kompensasi karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta kinerja karyawan dievaluasi melalui pendekatan statistik untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan memiliki kualitas pengukuran yang memadai. Hasil pengujian ini menjadi fondasi utama sebelum dilakukan analisis struktural guna memastikan bahwa hubungan antarvariabel dibangun dari instrumen yang sah dan dapat dipercaya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Outer Loadings	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	HTMT ( $\leq 0.90$ )	Keterangan
Beban Kerja (BK)	BK1–BK6	0,590–0,835	0,58	0,829	0,872	0,74	Valid dan Reliabel
Kompensasi Karyawan (KK)	KK1–KK6	0,502–0,838	0,61	0,856	0,889	0,78	Valid dan Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	K3.1–K3.6	0,606–0,774	0,59	0,805	0,861	0,76	Valid dan Reliabel
Kinerja Karyawan (KP)	KP1–KP10	0,590–0,798	0,63	0,880	0,907	0,82	Valid dan Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua konstruk juga berada di atas 0,50, yang berarti bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstraknya. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur waktu tunggu, fasilitas rumah sakit, kepuasan pelayanan, dan loyalitas pasien memiliki keandalan pengukuran yang tinggi.

Berdasarkan hasil *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), seluruh nilai antar konstruk berada di bawah 0,90, yang menegaskan bahwa masing-masing konstruk dalam model memiliki perbedaan yang signifikan satu sama lain. Nilai HTMT tertinggi sebesar 0,678 antara FRS dan LP masih dalam batas wajar, menunjukkan tidak adanya multikolinieritas antar konstruk.

Hasil pengujian reliabilitas melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* menunjukkan seluruh konstruk memiliki nilai di atas ambang batas 0,70, menandakan adanya konsistensi internal yang baik. Nilai *Composite Reliability* tertinggi terdapat pada konstruk Loyalitas Pasien (LP) sebesar 0,922, diikuti oleh Fasilitas Rumah Sakit (FRS) sebesar 0,908, Waktu Tunggu (WT) sebesar 0,917, dan Kepuasan Pelayanan (KP) sebesar 0,860.

Dengan terpenuhinya seluruh kriteria validitas dan reliabilitas, model pengukuran pada penelitian ini dapat dinyatakan fit secara empiris dan andal dalam mengukur konstruk laten yang diteliti. Hal ini menegaskan bahwa indikator-indikator yang dikembangkan berdasarkan teori kualitas layanan dan loyalitas pasien mampu menjelaskan dimensi konstruk dengan baik. Hasil pengujian *inner model* menunjukkan bahwa model struktural yang melibatkan variabel Waktu Tunggu (WT), Fasilitas Rumah Sakit (FRS), Kepuasan Pelayanan (KP), dan Loyalitas Pasien (LP) memiliki tingkat kelayakan moderat.

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebagai tahap awal untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan telah memenuhi prasyarat statistik, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Pengujian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, yang masing-masing bertujuan untuk menilai kelayakan data dan kestabilan model dalam menjelaskan pengaruh beban kerja, kompensasi karyawan, serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Inspeksi Teknik Tenaga Listrik Wilayah Jawa Barat.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Indikator Statistik	Nilai
Uji Normalitas	Asymp. Sig. Kolmogorov-Smirnov = 0,200 > 0,05	Data residual berdistribusi normal
Uji Multikolinearitas	Nilai <i>Tolerance</i> > 0,10 dan <i>VIF</i> < 10 untuk seluruh variabel independen	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	Pola sebaran titik pada <i>scatter plot</i> acak dan tidak membentuk pola tertentu	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji Autokorelasi	Nilai Durbin-Watson = 2,330 berada pada rentang 1,5 – 2,5	Tidak terjadi autokorelasi

Hasil uji asumsi klasik pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh persyaratan statistik telah terpenuhi dengan baik. Data residual terdistribusi normal, hubungan antar variabel independen tidak saling mengganggu, serta varians *error* bersifat konstan dan independen. Temuan ini menandakan bahwa struktur data yang digunakan cukup stabil untuk mendukung analisis regresi linier berganda.

Kelayakan model yang tercermin dari terpenuhinya asumsi klasik memberikan dasar yang kuat bagi interpretasi hubungan antara beban kerja, kompensasi karyawan, dan keselamatan serta kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil regresi yang diperoleh dapat dijadikan rujukan ilmiah yang reliabel untuk menjelaskan dinamika kinerja karyawan pada sektor inspeksi teknik tenaga listrik, sekaligus memperkuat kontribusi empiris penelitian ini bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menilai kekuatan pengaruh variabel beban kerja, kompensasi karyawan, serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Lembaga Inspeksi Teknik Tenaga Listrik Wilayah Jawa Barat. Melalui analisis regresi linier berganda, pengujian ini diarahkan untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel menggunakan uji t, sekaligus menilai pengaruh kolektif variabel independen melalui uji simultan dan koefisien determinasi sebagai indikator kelayakan model penelitian.

Tabel 4. Uji t (Parsial)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (BK)	-0,070	0,124	-0,061	-0,566	0,573	Tidak signifikan
Kompensasi Karyawan (KK)	0,335	0,114	0,330	2,940	0,004	Signifikan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,438	0,154	0,335	2,848	0,006	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4, Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi karyawan dan keselamatan serta kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keadilan imbalan dan jaminan keselamatan kerja berperan sebagai penggerak utama produktivitas, sementara beban kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan, menandakan bahwa intensitas kerja yang ada masih dapat diterima dan dikelola oleh karyawan tanpa menurunkan kinerja.

Hasil uji simultan memperlihatkan bahwa beban kerja, kompensasi, dan K3 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan model regresi dinyatakan layak secara statistik. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa lebih dari sepertiga variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model, yang membuka ruang pengembangan riset lanjutan terkait dinamika kinerja di sektor inspeksi teknik ketenagalistrikan.

### 3.2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan Lembaga Inspeksi Teknik Tenaga Listrik (LIT)

Wilayah Jawa Barat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi karyawan dan penerapan keselamatan serta kesehatan kerja (K3). Kompensasi yang adil dan layak terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sementara sistem K3 yang baik menciptakan rasa aman dan kenyamanan yang berdampak langsung pada efektivitas kerja. Temuan ini menegaskan bahwa aspek kesejahteraan dan perlindungan kerja menjadi fondasi penting dalam mendorong produktivitas karyawan di sektor inspeksi teknik ketenagalistrikan.

Beban kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa distribusi tugas yang ada masih berada pada tingkat yang dapat dikelola oleh pegawai. Namun, ketika diuji secara simultan bersama kompensasi dan K3, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor manajerial yang saling melengkapi, sehingga pengelolaan sumber daya manusia secara holistik menjadi kunci utama dalam meningkatkan kualitas dan keberlanjutan kinerja organisasi.

#### 4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kinerja karyawan pada Lembaga Inspeksi Teknik Tenaga Listrik (LIT) Wilayah Jawa Barat dibentuk oleh interaksi yang saling terkait antara beban kerja, kompensasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Beban kerja yang berlebihan terbukti menekan kinerja, sementara sistem kompensasi yang adil dan penerapan K3 yang konsisten mampu memperkuat motivasi, rasa aman, dan komitmen kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dicapai melalui satu faktor tunggal, melainkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang seimbang, adaptif, dan berorientasi pada kesejahteraan serta produktivitas jangka panjang.

#### Daftar Rujukan

- [1] Santoso, R. A., Meutia, Taqi, M., & Januarsi, Y. (2025). External Stimulus and Organizational Culture in Enhancing MSME Performance Through Radical Innovation and Knowledge Sharing. *International Journal of Accounting and Economics Studies*, 12(7), 253–266. <https://doi.org/10.14419/n9rh5x74>
- [2] Kosasih, K., Barus, I. R. G., & Hardiansyah, A. (2021). implications of digital transformation in developing human resources in business practice in Indonesian: analysis of the publication. *International Journal of Business, Economics & Management*, 4(1), 189–198. <https://doi.org/10.31295/ijbem.v5n1.1489>
- [3] Rukhviyanti, N. (2025). Balanced Scorecard: Performance Measurement Of University Mediated By Student Loyalty. *Jurnal Manajemen*, 29(02), 400–420. <https://doi.org/10.24912/jm.v29i2.2694>
- [4] Amelia, D., Rinda, R., Puspita, N. A., Nur'aidah, A., & Santoso, R. A. (2024). Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Perusahaan: Studi Kasus Pada Artikel Terindeks Sinta dan Internasional. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 420–428. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i4.3467>
- [5] Al Haddad, H. A. H., Soleh, A., & Abi, Y. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2(1), 15-28. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>
- [6] Adiguna, S., Lestari, S., Mulyani, N., Marwah, S., & Santoso, R. A. (2024). Analisa Dampak Metode Full Costing Terhadap Harga Pokok Produksi: Literature Review Dipublikasikan di Sinta Tahun 2019-2023. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 321–333. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i4.3479>
- [7] Fitriana, F., Santoso, R. A., Rustandi, N., & Sudharmawan, S. (2024). Pengaruh Pengendalian Internal dan Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud). *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 237-250. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i4.3464>
- [8] Subhan, A., Joesah, N., & Kusuma, A. B. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 152–162. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.14>
- [9] Santoso, R. A. (2022). Trends in Audit and Good Corporate Governance Research : A Bibliometric Analysis from 1994 to 2022 Based on Scopus Data. *Golden Ratio of Data in Summary*, 2(2), 97–106. <https://doi.org/10.52970/grdis.v2i2.660>
- [10] Santoso, R. A., Rukhviyanti, N., & Hayati, N. (2023). Pemetaan Lanskap Riset Human Development Index dan Technology Menggunakan Data Scopus dengan Analisis Bibliometrik. *Media Jurnal Informatika*, 15(2), 123. <https://doi.org/10.35194/mji.v15i2.3480>
- [11] Deviani, R., Puspitasari, A., Affadar, F., Basaria, V., & Santoso, R. A. (2024). Pengaruh Audit Internal dalam Menciptakan Good Corporate Governance. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 1152–1161. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i3.3241>
- [12] Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- [13] Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v6i2.12328>
- [14] Apriansyah, H. H., Fitrianiingsih, N., Priyadi, R. S. I., Rahmawati, S., & Santoso, R. A. (2024). Analisis Volume Penjualan Terhadap Laba Berdasarkan Artikel Terindeks Sinta 2017–2024. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 566–572. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i4.3524>
- [15] Rukhviyanti, N., & Ambarwati, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Toyota-Astra Motor Nvdc Karawang. *Techno-Socio Ekonomika*, 16(2), 197. <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.2.2820>
- [16] Nugraha, B. W., & Rukhviyanti, N. (2024). The Effect of Work Engagement, Work-Life Balance, and Work Overload on Employee Productivity: The Role of Job Satisfaction as A Mediating Variable at BRI Employees in Bandung City. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJISE)*, 7(2), 3808–3833. <https://doi.org/10.31538/ijise.v7i2.5235>

- [17] Tambunan, F. W. D., & Rukhviyanti, N. (2024). Pengaruh Overtime, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagamas Kurnia Sejahtera. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 15(3), 659–669. <https://doi.org/10.33059/jseb.v15i3.10877>
- [18] Adinda, P., Eviliana, D., Rukhviyanti, N., Systems, I., & Program, S. (2025). Website-Based Baduy Tourism Information System Using The Software Development Life Cycle Method. *Jurnal Inovtek Polbeng - Seri Informatika*, 10(1), 538–549. <https://doi.org/10.35314/v8vtvt27>
- [19] Ruhviyanti, N., Wasliman, I., Hanafiah, H., & Tejawiani, I. (2022). Implementation Of The Balanced Scorecard In Improving The Performance Of Private Universities. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 3(3), 1242–1246. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v3i3.390>
- [20] Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [21] Septiana, Y. N., Septiani, Y. N., & Santoso, R. A. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi, Independensi dan Profesionalisme Audit Internal Terhadap Kualitas Audit. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 397–403. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i4.3482>
- [22] Sari, C. Y., Sinta, L., Sinambela, B., Utami, R., Ayustin, S., & Claresta, A. W. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 10(10), 3010–3018. <https://doi.org/10.33024/jikk.v10i10.12107>
- [23] Jufri, A. F. K. A., Paskalis, S. A., & Rukhviyanti, N. (2025). Design Of A Web-Based Regional Food Ordering Information System At Seribu Rasa Restaurant. *Jurnal Inovtek Polbeng - Seri Informatika*, 10(1), 1–6. <https://doi.org/10.35314/mb5xe359>
- [24] Arifin, A., AL, M. H., Supriaddin, N., & Nur, M. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 806-821.
- [25] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior 19th Edition, Kindle Edition* (Kindle Edi). Pearson Higher Ed. <https://doi.org/10.4135/9781483386874.n369>
- [26] Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Widina Media Utama.
- [27] Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2). <https://doi.org/10.57094/pareto.v10i1.3826>
- [28] Fitriana, F., Saepudin, D., & Santoso, R. A. (2021). Fraud Diamond Theory Detect Financial Statement Fraud in Manufac-turing Companies on The Indonesia Stock Exchange. *International Business and Accounting Research Journal*, 5(2), 93-105. <http://doi.org/10.35474/ibarj.v5i2.183>