Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri,
ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X
Volume 12 Nomor 01, Maret 2026

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN JOB BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONSTRUKSI PADA PT. WIDY KENCANA JAYA KUALA TANJUNG, SUMATERA UTARA

THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS) AND JOB BURNOUT ON THE PERFORMANCE OF CONSTRUCTION EMPLOYEES AT PT. WIDY KENCANA JAYAN KUALA TANJUNG, NORTH SUMATRA

Putri Sandrina Sitompul[1], Riza Indriani[2]
[12]Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan
putrisandrinasitompul@gmail.com

ABSTRACT

The construction industry is characterized by high occupational risks, where employees simultaneously face physical hazards on-site and psychological pressure due to project deadlines. Two factors considered to have significant influence in this context are Occupational Health and Safety (OHS) and Job Burnout. This study aims to analyze the influence of OHS and Job Burnout on the performance of construction employees at PT. Widy Kencana Jaya, Kuala Tanjung, North Sumatra, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative approach with a causal associative research design. The population and sample consist of all 56 construction employees of PT. Widy Kencana Jaya, selected using saturated sampling technique. Data were collected through a Likert scale 1–5 questionnaire, field observations, and interviews. Instrument tests include validity using Pearson Product Moment correlation (r table = 0.361) and Cronbach's Alpha reliability, all of which were declared valid and reliable. Classical assumption tests include Kolmogorov-Smirnov normality test, multicollinearity test (Tolerance & VIF), and heteroscedasticity test (Scatterplot). Multiple linear regression analysis using SPSS 26.0 For Windows yielded the equation $Y = 29.709 + 0.449X_1 – 0.528X_2 + e$. Results show that: (1) OHS has a positive and significant effect on employee performance (t-count = 4.704 > t-table = 2.006; sig. = 0.000 < 0.05), thus H_1 is accepted; (2) Job Burnout has a negative and significant effect on employee performance (t-count = 4.508 > t-table = 2.006; sig. = 0.000 < 0.05), thus H_2 is accepted; (3) Simultaneously, OHS and Job Burnout significantly influence employee performance (F-count = 53.300 > F-table = 3.172; sig. = 0.000 < 0.05) with Adjusted $R^2 = 0.655$, indicating that both variables explain 65.5% of the variation in employee performance, thus H_3 is accepted. These findings imply that improving employee performance in the construction sector requires an integrated approach that strengthens OHS management systems while simultaneously managing employees' psychological conditions to prevent burnout.

Keywords:

Occupational Health and Safety (OHS), Job Burnout, Employee Performance, Construction Industry, Multiple Linear Regression

ABSTRAK

Industri konstruksi merupakan sektor yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi, di mana karyawan secara bersamaan menghadapi potensi bahaya fisik di lapangan dan tekanan psikologis akibat tuntutan penyelesaian proyek. Dua faktor yang dipandang memiliki pengaruh signifikan dalam konteks ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Job Burnout. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh K3 dan Job Burnout terhadap kinerja karyawan konstruksi pada PT. Widy Kencana Jaya Kuala Tanjung, Sumatera Utara, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi sekaligus sampel adalah seluruh karyawan konstruksi PT. Widy Kencana Jaya yang berjumlah 56 orang, menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1–5, observasi lapangan, dan wawancara. Uji instrumen mencakup validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson (r tabel = 0,361) dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, seluruhnya dinyatakan valid dan reliabel. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas (Tolerance & VIF), dan heteroskedastisitas (Scatterplot). Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26.0 For Windows, menghasilkan persamaan Y = 29,709 + 0,449X_1 – 0,528X_2 + e. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t-hitung = 4,704 > t-tabel = 2,006; sig. = 0,000 < 0,05), sehingga H_1 diterima; (2) Job Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t-hitung = 4,508 > t-tabel = 2,006; sig. = 0,000 < 0,05), sehingga H_2 diterima; (3) Secara simultan, K3 dan Job Burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F-hitung = 53,300 > F-tabel = 3,172; sig. = 0,000 < 0,05) dengan Adjusted R^2 = 0,655, yang berarti kedua variabel mampu menjelaskan 65,5% variasi kinerja karyawan, sehingga H_3 diterima. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan di sektor konstruksi memerlukan pendekatan terintegrasi yang memperkuat sistem manajemen K3 sekaligus mengelola kondisi psikologis karyawan agar terhindar dari burnout.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Job Burnout, Kinerja Karyawan, Industri Konstruksi, Regresi Linier Berganda

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi dan menjadi kunci utama dalam pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019). Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja sumber daya manusianya sebagai salah satu faktor keberhasilan yang tidak dapat diabaikan. Industri konstruksi merupakan kegiatan ekonomi yang mencakup pembangunan infrastruktur, gedung, dan fasilitas lainnya, yang berperan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional (Hillebrandt, 2000).

Karakteristik pekerjaan konstruksi yang bersifat sementara, dengan target waktu yang ketat dan tuntutan menyelesaikan pekerjaan sesuai spesifikasi yang telah ditetapkan, menciptakan kondisi kerja yang penuh tantangan bagi karyawan (Mohd Fateh et al., 2025). Kondisi ini berdampak pada aspek fisik dan psikologis karyawan yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Susanto et al. (2023) menegaskan bahwa kompleksitas dan tantangan tinggi dalam industri konstruksi memberikan implikasi signifikan terhadap kinerja karyawan, menjadikannya salah satu pilar fundamental yang menopang keberlangsungan dan kesuksesan organisasi di era modern.

PT. Widy Kencana Jaya merupakan perusahaan konstruksi yang bergerak dalam proyek infrastruktur dan penyewaan alat berat, berdiri sejak 12 Desember 1984 di Medan, Sumatera Utara. Salah satu lokasi operasional utama perusahaan berada di Kuala Tanjung, Kabupaten Batubara, yang merupakan kawasan yang tengah berkembang pesat sebagai Kawasan Ekonomi Khusus (KEK). Kehadiran berbagai proyek infrastruktur berskala besar di kawasan ini, termasuk pembangunan pelabuhan internasional, jalan akses, dan kawasan industri, menjadikan PT. Widy Kencana Jaya berperan aktif dalam dinamika pembangunan regional. Karyawan perusahaan bekerja di lingkungan dengan karakteristik risiko tinggi, paparan kebisingan dari alat-alat berat, suhu ekstrem, serta paparan debu konstruksi setiap harinya. Data International Labour Organization (ILO, 2023) menunjukkan bahwa sektor konstruksi menyumbang sekitar 30% dari total kecelakaan kerja global, dengan tingkat fatalitas yang lebih tinggi dibandingkan industri lainnya.

Berdasarkan hasil observasi lapangan, PT. Widy Kencana Jaya telah menunjukkan komitmen nyata dalam aspek keselamatan kerja. Hal ini tercermin dari ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) yang lengkap bagi seluruh pekerja konstruksi, meliputi helm safety, kacamata pelindung, masker atau respirator, sarung tangan, sepatu safety, dan body harness untuk pekerjaan di ketinggian, serta pemasangan rambu-rambu keselamatan di sejumlah titik strategis area kerja. Sebagai

perusahaan konstruksi yang beroperasi di kawasan industri yang berkembang aktif, PT. Widy Kencana Jaya terus berupaya menjadikan aspek K3 sebagai bagian integral dari operasional perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa dinamika kerja di sektor konstruksi seringkali menuntut penyesuaian jadwal yang fleksibel guna memastikan kelancaran penyelesaian proyek sesuai target yang telah disepakati. Perusahaan juga terus berupaya meningkatkan program K3 yang ada sebagai bagian dari komitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang semakin aman dan produktif bagi seluruh karyawan. Di sisi lain, manajemen menyadari pentingnya menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kondisi fisik serta psikologis karyawan sebagai investasi jangka panjang dalam produktivitas perusahaan.

Untuk memperkuat dasar empiris penelitian, dilakukan pra-survei kepada karyawan sebagai sampel awal. Hasil pra-survei mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan konstruksi yang dinamis membawa sejumlah tantangan pada aspek kinerja, kesehatan kerja, dan kondisi psikologis karyawan. Pada aspek kinerja, sebagian karyawan menghadapi tantangan dalam manajemen waktu dan kemandirian kerja yang merupakan kondisi umum pada lingkungan kerja konstruksi dengan kompleksitas dan tuntutan proyek yang tinggi. Pada aspek K3, meskipun penggunaan APD dan keamanan area kerja berjalan dengan baik, terdapat indikasi bahwa paparan kondisi fisik pekerjaan konstruksi berpengaruh pada kesehatan karyawan, yang memperkuat pentingnya penguatan aspek kesehatan kerja secara berkelanjutan. Kondisi ini biasa dijumpai dalam industri konstruksi yang secara khusus memiliki tingkat paparan fisik lebih tinggi dibandingkan sektor lainnya (ILO, 2023). Pada aspek psikologis, pra-survei menemukan indikasi bahwa intensitas kerja di lingkungan konstruksi berkontribusi pada akumulasi kelelahan fisik dan emosional pada sebagian karyawan. Menurut Mohd Fateh et al. (2025), karakteristik kerja di industri konstruksi yang menuntut keterlibatan fisik dan mental secara intensif dapat berdampak pada kondisi psikologis karyawan apabila tidak diimbangi dengan program dukungan kesejahteraan yang memadai, sejalan

pula dengan temuan Pamidimukkala dan Kermanshachi (2021).

Dua faktor yang dipandang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Job Burnout. K3 merupakan sistem perlindungan yang dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa hambatan risiko fisik yang berlebihan. Sebaliknya, Job Burnout merupakan sindrom kelelahan psikologis yang muncul akibat paparan stresor kerja yang berulang dan berkepanjangan, yang secara sistematis menggerus energi, motivasi, dan kemampuan kognitif karyawan. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang bervariasi. Munawar et al. (2025) menemukan bahwa penerapan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Baja Konstruksi, sementara Maudifta dan Elpanso (2024) menemukan K3 tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Dalam aspek burnout, Triastuti et al. (2025), Almaududi (2019), serta Febrian dan Rizki (2024) membuktikan adanya pengaruh negatif yang signifikan dari burnout terhadap kinerja karyawan.

Adanya variasi hasil tersebut mendorong perlunya kajian lebih mendalam, khususnya dalam konteks industri konstruksi Indonesia. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh K3 dan Job Burnout terhadap kinerja karyawan konstruksi pada PT. Widy Kencana Jaya Kuala Tanjung, Sumatera Utara, baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Mangkunegara (2023) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Campbell et al. (1993) menjelaskan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity). Dalam

lingkup industri konstruksi yang penuh risiko, K3 berperan menciptakan opportunity berupa lingkungan kerja yang aman dan kondusif, sementara burnout menggerus motivasi karyawan melalui deplesi energi fisik dan emosional. Penelitian ini menggunakan indikator kinerja karyawan berdasarkan Robbins dan Judge (2016) dan Sedarmayanti (2021), yaitu: kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan langkah-langkah preventif yang dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja melalui pengendalian risiko yang berasal dari faktor fisik, kimia, biologis, ergonomis, dan psikososial di tempat kerja (Bahtiar et al., 2024). Haslinah (2024) menjelaskan bahwa K3 tidak hanya berkaitan dengan perlindungan terhadap risiko fisik, tetapi juga mencakup dimensi psikologis dan sosial pekerja. Zahoor et al. (2022) menegaskan bahwa iklim keselamatan kerja yang kuat secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja keselamatan dan produktivitas pekerja konstruksi. Indikator K3 yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Rachmawati dalam Prasetyo dan Harsono (2025), yang mencakup: pelatihan dan pendidikan K3, keamanan area kerja, alat pelindung diri (APD), fasilitas kesehatan kerja, angka kejadian penyakit akibat kerja, dan kapasitas kerja fungsional.

Job Burnout

Job Burnout merupakan sindrom psikologis yang berkembang akibat paparan stresor kronis di tempat kerja. Maslach dan Jackson (1981) mendefinisikan burnout sebagai kondisi kelelahan emosional dan sinisme yang terjadi pada individu yang bekerja dengan tekanan tinggi secara berkelanjutan. Schaufeli et al. (2020) mengembangkan konsep burnout melalui empat indikator yang terukur secara operasional: (1) Exhaustion (Kelelahan), yaitu perasaan kelelahan fisik dan emosional mendalam akibat tuntutan kerja berlebihan; (2) Mental Distance (Jarak Mental), yaitu keengganan dan sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaan sebagai bentuk koping yang tidak efektif; (3) Cognitive Impairment (Gangguan Kognitif), yaitu penurunan kemampuan

berkonsentrasi, mengingat, dan memproses informasi kerja secara efektif; dan (4) Emotional Impairment (Gangguan Emosional), yaitu ketidakmampuan mengendalikan reaksi emosional intens seperti mudah marah atau kewalahan oleh emosi sendiri. Dalam lingkup industri konstruksi, tekanan target proyek yang ketat serta kerja lembur tanpa jeda pemulihan menjadi pemicu utama burnout yang berdampak langsung pada penurunan kinerja (Ye et al., 2020; Pamidimukkala & Kermanshachi, 2021).

Hipotesis Penelitian

H_1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konstruksi pada PT. Widy Kencana Jaya.

H_2: Job Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konstruksi pada PT. Widy Kencana Jaya.

H_3: K3 dan Job Burnout secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan konstruksi pada PT. Widy Kencana Jaya.

B. Metode Penelitian

Sampel

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan konstruksi PT. Widy Kencana Jaya yang beralamat di Jalan Kuala Tanjung, Kabupaten Batubara, Sumatera Utara, yang berjumlah 56 orang, mencakup karyawan yang bekerja langsung di lapangan maupun yang mengawasi aktivitas konstruksi. Responden disusun dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2019) bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan November 2024 hingga Januari 2025.

Teknik Pengumpulan Data

1) Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Keabsahan instrumen penelitian dievaluasi dengan menggunakan uji validitas. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi Product Moment Pearson menggunakan aplikasi SPSS. Kriteria pengujian adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05). Butir pernyataan dianggap valid apabila r hitung > r tabel (0,361) dengan df = 28, dan dianggap tidak valid apabila r hitung < r tabel (Ghozali, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diuji menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,70 (Ghozali, 2018). Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha mendekati 1, maka semakin tinggi tingkat konsistensi dan keandalan instrumen tersebut dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 26.0 for Windows.

2) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas harus digunakan untuk menentukan apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov yang diterapkan dengan ketentuan bahwa distribusi data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) > 0,05, dan tidak normal apabila nilai signifikansi < 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menentukan apakah terdapat korelasi di antara variabel independen dalam model regresi. Variance Inflating Factor (VIF) dan nilai Tolerance menunjukkan hasil uji multikolinieritas. Nilai Tolerance adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10. Jika nilai Tolerance model regresi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF-nya kurang dari 10, maka dianggap bebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan grafik Scatterplot untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak di atas

dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa menunjukkan pola yang jelas (Ghozali, 2018).

3) Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel independen adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja/K3 (X_1) dan Job Burnout (X_2), dengan persamaan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

4) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu mekanisme yang dilaksanakan dengan maksud memutuskan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel dependen, dan uji t digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel independen, yaitu K3 (X_1) dan Job Burnout (X_2), memiliki dampak yang signifikan terhadapnya. Hasil pengujian dinyatakan sebagai berikut: (a) Ho: bi = 0 (variabel independen memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel dependen); (b) Ha: bila bi tidak sama dengan 0, maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat; (c) H_0 ditolak apabila nilai signifikansi < 0,05 atau t hitung > t tabel (2,006; df = 53; α = 5%).

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

Untuk memastikan bagaimana variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen, digunakan uji F atau uji signifikansi simultan. Membandingkan nilai F hitung dan F tabel melengkapi pengujian ini. Pengaruh positif dan signifikan secara simultan dapat disimpulkan apabila nilai signifikansi < 0,05 atau F hitung > F tabel (3,172; df1 = 2; df2 = 53; α = 5%). Kriteria pengambilan keputusan: apabila F hitung < F tabel pada α = 5%, H_0 diterima; apabila F hitung > F tabel pada α = 5%, H_0 ditolak.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Sejauh mana perubahan variabel dependen dapat dijelaskan oleh model pada dasarnya ditunjukkan oleh koefisien determinasi. Antara nol dan satu adalah kisaran koefisien determinasi (Adjusted R^2). Hampir

semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan variasi dalam variabel dependen disediakan oleh variabel independen yang semakin mendekati satu. Penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R^2 agar lebih objektif dalam menilai kontribusi variabel independen K3 (X_1) dan Job Burnout (X_2) dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) (Ghozali, 2018).

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum kuesioner disebar kepada seluruh 56 responden, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Kuesioner diuji kepada 30 responden yang berada di luar sampel penelitian namun memiliki karakteristik yang serupa. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item atau indikator dinyatakan valid untuk menyusun variabel. Kuesioner dianggap valid apabila nilai r_hitung > r_tabel pada tingkat signifikansi α = 0,05. Nilai r_tabel dengan tingkat signifikansi α = 0,05 dan df = 28 (30–2) adalah sebesar 0,361. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, dengan nilai Cronbach's Alpha yang dipersyaratkan α > 0,70. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS 26.0 for Windows.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid, karena seluruh nilai r_hitung melebihi r_tabel = 0,361. Untuk variabel K3 (X1), 12 item pernyataan seluruhnya valid dengan nilai r_hitung berkisar antara 0,431 hingga 0,806. Untuk variabel Job Burnout (X2), 8 item pernyataan seluruhnya valid dengan nilai r_hitung berkisar antara 0,488 hingga 0,846. Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 10 item pernyataan seluruhnya valid dengan nilai r_hitung berkisar antara 0,396 hingga 0,712.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,844, variabel K3 (X1) sebesar 0,842, dan variabel Job Burnout (X2) sebesar 0,848. Ketiga nilai tersebut berada jauh di atas ambang batas 0,70, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan dua metode, yaitu uji statistik One-Sample Kolmogorov-

Smirnov dan analisis grafik (Normal P-P Plot dan Histogram). Kriteria: jika Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, maka data residual berdistribusi normal. Hasil disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.54282085
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.048
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c]

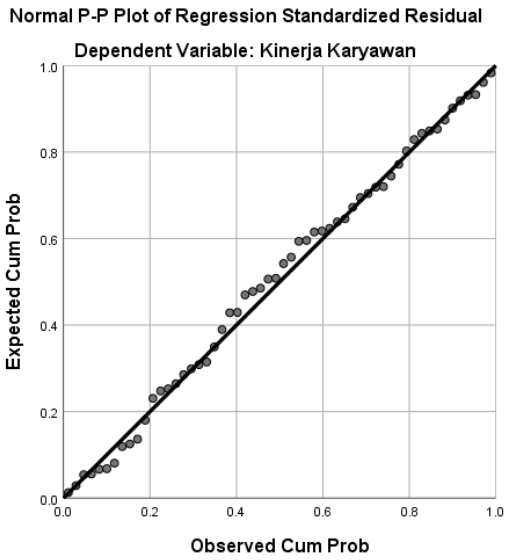
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

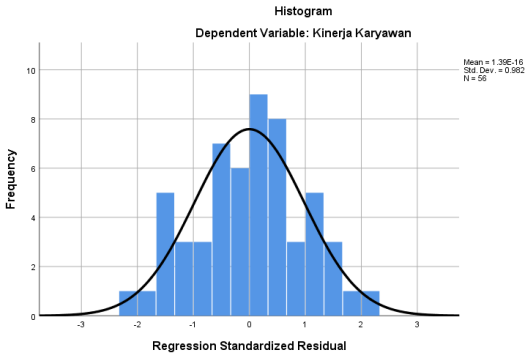
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Kuesioner yang diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, sehingga H_0 diterima dan data residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil tersebut dikuatkan oleh analisis grafik berikut.



Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Grafik Histogram

Pada Gambar 1, titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal, dan pada Gambar 2 distribusi data membentuk kurva lonceng yang simetris. Kedua grafik tersebut mengkonfirmasi bahwa data terdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi ini terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak terdapat korelasi

yang kuat antar variabel independen. Kriteria: Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas. Hasil disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*	*Colli*	
		B	*Std. Error*	*Beta*			*Tolerance*	*VIF*
1	*(Constant)*	*29.709*	*5.951*		*4.992*	*.000*		
	K3	*.449*	*.095*	*.466*	*4.704*	*.000*	*.638*	*1.568*
	Job Burnout	*-.528*	*.117*	*-.447*	*-4.508*	*.000*	*.638*	*1.568*

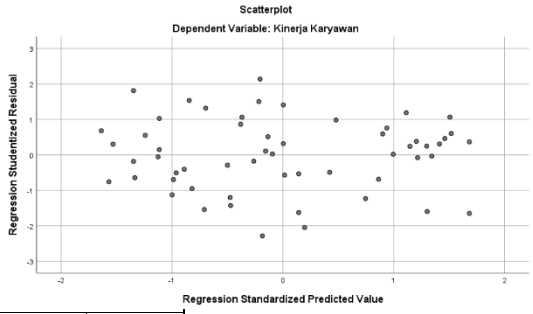
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Kuesioner yang diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2, variabel K3 (X1) dan Job Burnout (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance = 0,638 > 0,10 dan nilai VIF = 1,568 < 10. Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga kedua variabel independen dapat diinterpretasikan secara tepat dan independen satu sama lain.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan memeriksa grafik Scatterplot antara nilai ZPRED (nilai prediksi terstandarisasi) dan SRESID (nilai residual terstandarisasi). Kriteria: jika titik-titik data tersebar secara acak tanpa pola tertentu di sekitar angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3, titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang bergelombang atau melebar menyempit di sekitar angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami permasalahan heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh K3 (X_1) dan Job Burnout (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama sekaligus memberikan koefisien regresi masing-masing variabel. Hasil analisis disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.709	5.951		4.992	.000
	K3	.449	.095	.466	4.704	.000
	Job Burnout	-.528	.117	-.447	-4.508	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Kuesioner yang diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh persamaan regresi linier berganda: Y = 29,709 + 0,449X_1 – 0,528X_2 + e. Nilai konstanta sebesar 29,709 berarti bahwa apabila K3 (X_1) dan Job Burnout (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 29,709. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,449 bertanda positif, artinya setiap peningkatan satu satuan K3 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,449 dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi X_2 sebesar -0,528 bertanda negatif, artinya setiap peningkatan satu satuan Job Burnout akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,528 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Nilai t tabel = 2,006 (df = 53; α = 5%; two-tailed). Kriteria: jika t hitung > t tabel dan sig. < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.709	5.951		4.992	.000
	K3	.449	.095	.466	4.704	.000
	Job Burnout	-.528	.117	-.447	-4.508	.000

Sumber: Data Kuesioner yang di *(2026)*

Berdasarkan Tabel 4: (1) Variabe (X1) memperoleh nilai t-hitung = 4, > t-tabel = 2,006 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi positif (+0,449), sehingga disimpulkan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_1 diterima. (2) Variabel Job Burnout (X2) memperoleh nilai t-hitung = 4,508 > t-tabel = 2,006 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi negatif (-0,528), sehingga disimpulkan Job Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_2 diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel K3 dan Job Burnout secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F tabel = 3,172 (df1 = 2; df2 = 53; α = 5%). Kriteria: jika F hitung > F tabel dan sig. < 0,05, maka seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan) – ANOVA

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2282.935	2	1141.467	53.300	.000[b]
	Residual	1135.047	53	21.416		
	Total	3417.982	55			

Sumber: Data Kuesioner yang diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 5, nilai F-hitung = 53,300 > F-tabel = 3,172 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Karena F-hitung > F-tabel, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa K3 dan Job Burnout secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan konstruksi pada PT. Widy Kencana Jaya.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

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

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817[a]	.668	.655	4.62774

a. Predictors: (Constant), Job Burnout, K3

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Kuesioner yang diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 6, nilai R = 0,817 menunjukkan korelasi yang kuat antara variabel independen dan dependen. Nilai R Square = 0,668 dan Adjusted R Square = 0,655, yang berarti variabel K3 (X_1) dan Job Burnout (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 65,5% variasi Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konstruksi PT. Widy Kencana Jaya (t-hitung = 4,704; sig. = 0,000; β = 0,449). Hal ini berarti semakin baik penerapan K3, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Munawar et al. (2025) yang membuktikan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Baja Konstruksi, serta Shabani et al. (2023) yang membuktikan bahwa program K3 secara signifikan meningkatkan kinerja di industri konstruksi melalui pengurangan kecelakaan dan peningkatan efisiensi operasional. Salleh et al. (2021) juga menemukan bahwa sistem manajemen K3 yang

baik tidak hanya meningkatkan keselamatan kerja, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam aspek kuantitas, kualitas, dan efisiensi kerja.

Secara teoritis, temuan ini konsisten dengan teori Campbell et al. (1993) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. K3 berperan menciptakan "kesempatan" berupa lingkungan kerja yang aman dan kondusif, memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh tanpa terbebani kekhawatiran akan keselamatan diri. Kondisi K3 di PT. Widy Kencana Jaya menunjukkan bahwa meskipun keamanan area kerja dan penggunaan APD sudah berjalan dengan baik, masih terdapat kelemahan pada aspek pelatihan K3 dan ketersediaan fasilitas kesehatan darurat yang apabila ditingkatkan berpotensi mendorong kinerja karyawan secara lebih signifikan. Hasil ini juga berbeda dengan temuan Maudifta dan Elpanso (2024) yang menemukan K3 tidak berpengaruh signifikan secara parsial, perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan konteks industri, karakteristik responden, dan tingkat implementasi K3 di masing-masing perusahaan.

Pengaruh Job Burnout terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Job Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Widy Kencana Jaya (t-hitung = 4,508; sig. = 0,000; β = -0,528). Hal ini berarti semakin tinggi tingkat burnout yang dialami karyawan, semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Temuan ini konsisten dengan teori Schaufeli dan Bakker (2004) yang menjelaskan bahwa kelelahan emosional (exhaustion) menyebabkan karyawan kehilangan energi untuk bekerja optimal, jarak mental mendorong sikap sinis yang menurunkan kualitas kolaborasi tim, sedangkan gangguan kognitif menghambat kemampuan karyawan memproses instruksi kerja secara efektif. Ali et al. (2024) dalam kajian komprehensifnya mengkonfirmasi bahwa ketiga dimensi utama burnout yakni kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja secara signifikan. Temuan ini juga diperkuat oleh Triastuti et al. (2025), Almaududi (2019), dan Alarcon et al. (2021).

Dalam industri konstruksi, karakteristik pekerjaan yang menuntut penyelesaian proyek sesuai tenggat waktu serta intensitas kerja fisik yang tinggi merupakan faktor pemicu yang umum berkontribusi pada kondisi burnout pekerja. Hal ini sejalan dengan temuan Ye et al. (2020) yang secara spesifik meneliti dampak burnout pada pekerja konstruksi di China dan menemukan bahwa tekanan kerja tinggi serta jam kerja panjang berkontribusi pada tingkat burnout yang berkorelasi negatif dengan kinerja dan keselamatan kerja.

Pengaruh K3 dan Job Burnout secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa K3 dan Job Burnout secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F-hitung = 53,300; sig. = 0,000; Adjusted R^2 = 0,655). Kedua variabel bersama-sama menjelaskan 65,5% variasi kinerja karyawan. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa K3 dan Job Burnout tidak bekerja secara terpisah dalam membentuk kinerja, melainkan berinteraksi secara sinergis: K3 menciptakan kondisi fisik yang aman dan kondusif, sementara pengelolaan burnout mempertahankan kapasitas psikologis karyawan agar tetap optimal dalam bekerja.

Temuan ini selaras dengan penelitian Lingard et al. (2019) yang menemukan bahwa organisasi konstruksi yang menerapkan pendekatan terintegrasi antara manajemen K3 dan program kesejahteraan karyawan mengalami peningkatan kinerja proyek sekaligus penurunan tingkat burnout yang lebih signifikan dibandingkan organisasi yang hanya berfokus pada salah satu aspek. Hansen et al. (2025) juga menegaskan bahwa faktor kesehatan mental dan fisik pekerja konstruksi sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang langsung memengaruhi kapasitas kerja mereka. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,655 menunjukkan bahwa masih terdapat 34,5% variasi kinerja yang dipengaruhi faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja non-fisik, yang dapat menjadi topik penelitian lanjutan.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik tiga kesimpulan utama sebagai berikut.

Pertama, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konstruksi pada PT. Widy Kencana Jaya Kuala Tanjung, Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung = 4,704 > t-tabel = 2,006 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi positif sebesar 0,449. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam penerapan K3 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,449. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang aman, penggunaan APD yang konsisten, serta ketersediaan fasilitas kesehatan yang memadai merupakan fondasi penting bagi karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Pengembangan program K3 secara berkelanjutan, yang mencakup peningkatan pelatihan keselamatan dan penguatan aspek kesehatan kerja, merupakan langkah strategis yang dapat semakin memperkuat kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima.

Kedua, Job Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konstruksi pada PT. Widy Kencana Jaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung = 4,508 > t-tabel = 2,006 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi negatif sebesar -0,528. Artinya, setiap peningkatan satu satuan tingkat burnout yang dialami karyawan akan menurunkan kinerja mereka sebesar 0,528. Besarnya koefisien negatif ini menunjukkan bahwa burnout merupakan faktor yang cukup kuat dalam memengaruhi kinerja. Dalam lingkup industri konstruksi yang memiliki karakteristik kerja fisik dan tuntutan penyelesaian proyek yang intensif, pengelolaan kondisi psikologis karyawan menjadi aspek yang tidak kalah pentingnya dibandingkan pengelolaan aspek teknis pekerjaan. Perusahaan perlu mempertimbangkan program dukungan kesejahteraan karyawan dan pengaturan jadwal kerja yang lebih terstruktur sebagai upaya menjaga ketahanan fisik dan mental karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) diterima.

Ketiga, K3 dan Job Burnout secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan konstruksi pada PT. Widy Kencana Jaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung = 53,300 > F-tabel = 3,172 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,655 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 65,5% variasi kinerja karyawan secara bersama-sama, sedangkan 34,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini memiliki peran penting bagi perusahaan: upaya peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan terintegrasi yang secara bersamaan memperkuat sistem manajemen K3 dan mengelola kondisi psikologis karyawan agar terhindar dari burnout. Integrasi antara program K3 yang komprehensif dan inisiatif pencegahan burnout merupakan strategi yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan di lingkungan kerja konstruksi yang penuh tekanan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, M, & Syaodih. (2008).*Bimbingan konseling untuk anak usia dini*. Jakarta: Universitas Terbuka.\

Brabender, V., & Fallon, A. (2009). *Group development in practice: guidance for clinicians and researchers on stages and dynamics of change.* Washington, DC: American Psychological Association.

Lyznicki, J. M., Young, D. C., Riggs, J. A., Davis, R. M., & Dickinson, B. D. (2001). Obesity: Assessment and management in primary care. *American Family Physician*, 63(11), 2185-2196.

Alarcon, G., & Edwards, J. M. (2021). Job Burnout and Employee Performance: The Mediating Role of Work Engagement. International Journal of Environmental Research and Public Health (IJERPH), 18(12). https://doi.org/10.3390/ijerph18126578

Ali, S. A., Alaghbari, M. A., & Al Astal, A. Y. M. (2024). Burnout and Its Impact on Employee Performance: A Comprehensive Systematic Review. Dalam M. Al Mubarak & A. Hamdan (Eds.), Innovative and Intelligent Digital Technologies; Towards an Increased Efficiency: Volume 1 (hlm. 543–551). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-70399-7_41

Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit

Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi. Ekonomis: Journal of Economics and Business. https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.81

Bahtiar, A., Syamsuddin, & Nasir, M. (2024). Implementation of Occupational Safety and Health Management Systems in Construction Projects. Safety Science, 169. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106121

Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A Theory of Performance. Dalam N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), Personnel Selection in Organizations (hlm. 35–70). Jossey-Bass.

Febrian, W. D., & Rizki, A. N. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT Bank IBK Indonesia KCU GKBI. Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah. https://doi.org/10.38035/jhesm.v2i2.251

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hansen, S., Fassa, F., & Pastika, N. S. (2025). Analysis of Context-Specific Mental Health Factors of Construction Workers in Indonesia. Indonesian Journal of Occupational Safety and Health, 14(2), 213–221. DOI: 10.20473/ijosh.v14i2.2025.213-221

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

Haslinah. (2024). Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Pendekatan Manajemen dan Regulasi. Deepublish.

Hillebrandt, P. M. (2000). Economic Theory and the Construction Industry (3rd ed.). Palgrave Macmillan London. https://doi.org/10.1057/9780230372481

International Labour Organization (ILO). (2023). Occupational Safety and Health (OSH). ILO Publications.

Kumajas, T. G. M., Pio, R. J., & Asaloei, S. I. (2023). Pengaruh Work From Home Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Manado. PRODUCTIVITY. https://doi.org/10.35797/ejp.v4i6.52354

Lingard, H., Turner, M., Charness, G., & Louie, R. (2019). The Effects of Working Time on Construction Workers' Health: Empirical Analysis of Diary Study Data. Construction Management and Economics, 37(7). https://doi.org/10.1080/01446193.2018.1538560

Mangkunegara, A. A. A. P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi Revisi). PT Remaja Rosdakarya.

Marom, E. A., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi

PT Lion Metal Works Tbk). Jurnal Administrasi Bisnis.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Organizational Behavior, 2(2), 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. Annual Review of Psychology, 52.

Maudifta, O. A., & Elpanso, E. (2024). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agronusa Alam Perkasa. Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan. https://doi.org/10.30595/jmbt.v4i1.23745

Mohd Fateh, M. A., Daut, M. N., Sulaiman, M. S., & Goh, C. S. (2025). Building a Better Work-Life Balance in the Construction Industry: Insights and Recommendations from a Developing Country's Megaproject. Journal of Construction in Developing Countries, 30(Supp. 1), 29–53. DOI: 10.21315/jcdc.2025.30.s1.2

Mohd Salleh, N. A., Ismail, K., & Abidin, N. Z. (2021). The Impact of Occupational Health and Safety Management on Employee Performance: Evidence from Manufacturing Firms in Malaysia. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(4). https://doi.org/10.3390/ijerph18041857

Munawar, M. M., Amruloh, D. A. G., & Nugraha, M. I. P. (2025). Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Gunung Baja Kontruksi). Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah. https://doi.org/10.24903/je.v14i2.3713

Pamidimukkala, A., & Kermanshachi, S. (2021). Impact of Stressors on Construction Workers' Mental Health: A Systematic Review. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(2), 488. DOI: 10.3390/ijerph18020488

Prasetyo, F. S., & Harsono, B. (2025). Evaluasi Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi (SMKK) Pada Proyek Waron Hospital. Jurnal Aplikasi Teknik Sipil, 23(2), 147. https://doi.org/10.12962/j2579-891x.v23i2.22665

Pratiwi, P. (2024). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Kualanamu. Universitas Negeri Medan.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson Education Limited.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. Journal of Organizational Behavior, 25(3),

293–315. https://doi.org/10.1002/job.248

Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, Validity, and Reliability. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(24), 1–21. https://doi.org/10.3390/ijerph17249495

Sedarmayanti. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Refika Aditama.

Shabani, T., Jerie, S., & Shabani, T. (2023). The Impact of Occupational Safety and Health Programs on Employee Productivity and Organisational Performance in Zimbabwe. Safety in Extreme Environments, 5(4), 293–304. https://doi.org/10.1007/s42797-023-00083-7

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Kedua). Alfabeta.

Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Rony, Z. T. (2023). Employee Performance and Talent Management Impact Increasing Construction Company Productivity. International Journal of Public Health Science, 1(4). https://doi.org/10.38035/ijphs.v1i4

Triastuti, I., Wijanarko, A., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Stress Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di PT Vaksindo Satwa Nusantara Bogor. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi. https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5.5045

Ye, G., Xiang, Q., Yang, K., & Zhao, Q. (2020). Impact of Management Practices on Construction Project Performance: The Mediating Role of Air Quality. Journal of Construction Engineering and Management, 146(7). https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001864

Zahoor, H., Chan, A. P. C., Utama, W. P., Gao, R., & Memon, S. A. (2022). Modeling the Relationship between Safety Climate and Safety Performance in a Developing Construction Industry: A Cross-Cultural Validation Study. Safety Science, 147. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105616