

## PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA TOTO INDONESIA TBK TANGERANG SELATAN

Renanda Galuh Vitaloka<sup>1</sup>, Suprpto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> renandagaluhzaman30@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen00462@unpam.ac.id

### *Abstract*

*The purpose of this study was to determine the effect of Safety and Health on Employee Performance at PT Surya Toto Indonesia Tbk, South Tangerang both partially and simultaneously. The type of research used is quantitative explanatory research. The data processed is the result of distributing questionnaires to employees of PT Surya Toto Indonesia Tbk, South Tangerang. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression. To explain the description of research related to the hypothesis using analysis: Validity Test, Reliability Test, t Test (Partial). Based on the results of data analysis for the t test significance test shows that the variables of Occupational Safety (X1) and Occupational Health (X2) partially have a negative effect on Employee Performance at PT Surya Toto Indonesia Tbk South Tangerang.*

**Keywords :** *Occupational Safety, Occupational Health Employee Performance*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatory kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Surya Toto Indonesia Tbk Tangerang Selatan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Untuk menjelaskan deskripsi penelitian yang berkaitan dengan hipotesis dengan menggunakan analisis : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji t (Parsial). Berdasarkan hasil analisis data untuk uji signifikansi uji t menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk Tangerang Selatan.

**Kata Kunci :** **Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan.**

## 1. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Karyawan yang bekerja memiliki hak atas kesehatan dan keselamatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undang. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi sumber daya manusia (SDM). Kesehatan dan Keselamatan Kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di Indonesia. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dan dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat. Oleh sebab itu perlu sistem pemberian kompensasi akibat kecelakaan dan penyakit kerja, karena itu akan menumbuhkan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena hal ini akan dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Perhatian terhadap kesehatan pekerjaan pada mulanya lebih menekankan pada masalah keselamatan kerja yaitu perlindungan pekerjaan dari kerugian atau luka yang disebabkan oleh kecelakaan berkaitan dengan kerja. Kemudian seiring dengan perkembangan industri, perusahaan mulai memperhatikan kesehatan pekerja dalam arti luas yaitu terbebasnya pekerjaan dari kesakitan fisik maupun psikis.

Keselamatan dan kesehatan kerja atau yang disingkat dengan K3 termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan (K3) kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik.

PT. Surya Toto Indonesia Tbk Tangerang Selatan (TOTO) merupakan perusahaan yang berbasis di Indonesia yang utamanya bergerak dalam perlengkapan sanitasi, fitting, dan perlengkapan dapur. Beberapa produknya adalah urinal, bak mandi, wastafel, cuci piring, toilet, keran, lemari dapur, tempat gantungan tisu, gantungan handuk, dan aksesoris terkait lainnya. Selain didistribusikan secara lokal, produk-produknya juga diekspor ke negara-negara lain,

seperti Australia, Tiongkok, Hong Kong, India, Jepang, Singapura, Vietnam, dan Thailand.

Perusahaan ini memiliki sejumlah ruang pemeran di beberapa daerah di Jakarta, Indonesia, termasuk Tomang, Gandaria City, Grand Indonesia, dan Pacific Place. Seluruh fasilitas produksinya berlokasi di Tangerang, Indonesia. Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan memiliki sumber daya manusia yang selanjutnya disebut dengan karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Karyawan PT. Surya Toto Indonesia Tbk Tangerang Selatan**

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Pencapaian	Relasi Kinerja	Nilai
2021	249 Orang	100%	69%	Kurang
2022	319 Orang	100%	64%	Kurang
2023	369 Orang	100%	77%	Cukup

Sumber PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel diatas rekapitulasi kinerja karyawan PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Tangerang Selatan. Pada tahun 2021 hingga 2023 mengalami kinerja yang berfluktuatif, dimana pada tahun 2021 kinerja karyawan PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Tangerang Selatan. Mencapai realisasi sebesar 69% dari target pencapaian 100% yang berada dinilai kurang. Kemudian tahun 2022 kinerja karyawan PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Tangerang Selatan. Mengalami penurunan sebesar akibat Covid-19. Dengan penurunan ini, maka kondisi kinerja karyawan dari perusahaan masih berada pada kategori kurang. Pada tahun 2023 kinerja karyawan PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Tangerang Selatan. Mengalami peningkatan sebesar 13% yang membuat relasi kinerjanya menjadi 77% dan berada dinilai cukup. Walaupun terjadi peningkatan tetapi kinerja perusahaan masih jauh dari target yang direncanakan.

**Tabel 1.2 Data Jumlah Kecelakaan Kerja Pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk Tangerang Selatan**

Tahun	Jumlah kecelakaan kerja (Orang)	Keterangan
2021	-	-
2022	-	-
2023	9	Kurangnya pelatihan keselamatan untuk pekerja baru.

Sumber PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel diatas merupakan jumlah kecelakaan kerja pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Tangerang Selatan. Yang dimana pada tahun

2021-2022 nihil kecelakaan pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Tangerang Selatan. Dan pada tahun 2023 terjadi insiden kecelakaan pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Tangerang Selatan. Yang berjumlah 9 orang. Dengan keterangan Kurangnya pelatihan keselamatan untuk pekerja baru

**Tabel 1.3 Tingkat Kepatuhan Karyawan Terhadap Penggunaan APD Pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk Tangerang Selatan**

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan yang mematuhi penggunaan APD	Tingkat kepatuhan (%)
2021	300	285	95%
2022	320	310	96.87%
2023	350	340	97.14%

Sumber PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel diatas merupakan tingkat kepatuhan karyawan terhadap penggunaan APD, pada tahun 2021 dengan jumlah karyawan 300 dan jumlah yang mematuhi penggunaan APD sebanyak 285 orang dengan tingkat kepatuhan 95% di tahun 2022 dengan jumlah karyawan 320 dan jumlah yang mematuhi penggunaan APD sebanyak 310 orang dengan tingkat kepatuhan 96.87% dan tahun 2023 dengan jumlah karyawan 350 orang dan yang mematuhi penggunaan APD sebanyak 340 dengan tingkat kepatuhan 97.14%.

**Tabel 1.4 Data Pemeriksaan Kesehatan Tahunan Pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk Tangerang Selatan**

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan yang menjalani MCU
2021	250	200
2022	280	250
2023	300	280

Sumber PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel diatas merupakan jumlah karyawan yang menjalani pemeriksaan MCU, pada tahun 2021 dengan jumlah karyawan 250 dengan jumlah karyawan yang menjalani MCU sebanyak 200 orang. Pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan 280 dengan jumlah karyawan yang menjalani MCU sebanyak 250 orang. Dan pada tahun 2023 dengan jumlah karyawan 300 karyawan yang menjalani MCU sebanyak 280 orang.

**Tabel 1.5 Data Kejadian Penyakit Menular Pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk Tangerang Selatan**

Tahun	Jenis penyakit	Jumlah kasus	Keterangan
2021	COVID-19	100	Diberlakukan pembatasan sosial
2022	Dengue	30	Kasus meningkat selama musim hujan.
2023	-	-	-

Sumber PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel diatas merupakan data kejadian

penyakit menular pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Tangerang Selatan. Dimana pada tahun 2021 terjadi penyakit COVID-19 dengan jumlah 100 kasus di PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Tangerang Selatan. Maka Diberlakukan pembatasan sosial. Paada tahun 2022 terdapat penyakit dengue dengan jumlah 30 kasus di PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Tangerang Selatan. Dan penyakit ini Kasus meningkat selama musim hujan. Pada tahun 2023 tidak ada penularan penyakit apapun di PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Tangerang Selatan.

PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Tangerang Selatan menerapkan keamanan untuk keselamatan bagi karyawan sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan terhadap kinerja. Dengan tingkat ke selamatan dan kesehatan kerja yang baik jelas mangkir kerja karena sakit akan menurun, biaya pengobatan dan perawatan akan menurun ,keuntungan akan meningkat dan tentunya kesejahteraan karyawan akan meningkat pula.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Agar tenaga kerja mendapatkan kenyamanan serta keamanan maka setiap perusahaan harus memberikan perlindungan yang dapat berupa perlindungan dalam keselamatan kerja.

Menurut Swasto (2011:107) kemungkinan timbul bahaya dalam lingkungan pekerjaan perlu adanya keselamatan kerja yang memungkinkan menyangkut segenap proses perlindungan terhadap tenaga kerja.

Menurut Bangun Wilson (2012:377) perlindungan dan keamanan kerja yang diberikan oleh organisasi maupun perusahaan baik dalam fisik maupun mental pada lingkungan pekerjaan disebut dengan keselamatan kerja.

Pendapat Leon C Megginson dalam Mangkunegara (2017:161) Dalam bidang kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Program kesehatan kerja merupakan aspek penting yang harus diprioritaskan oleh pengusaha. Dengan adanya program ini, karyawan cenderung absen lebih jarang, dapat bekerja dalam lingkungan yang lebih menyenangkan, dan secara keseluruhan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Mangkunegara (2011:161), program kesehatan kerja bertujuan untuk menciptakan kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosional, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan kerja mencakup faktor-faktor di lingkungan kerja yang dapat menghasilkan stres emosional atau gangguan fisik karena bekerja dalam jangka waktu tertentu.

Sementara itu, Moenir (2016:207) mendefinisikan kesehatan kerja sebagai upaya dan kondisi yang memungkinkan seseorang untuk menjaga kondisi kesehatannya saat bekerja.

Sedangkan Menurut Sholihah Dan Kuncoro (2014:29) ketika individu bebas dari gangguan fisik, mental, emosional atau rasa sakit yang berasal dari lingkungan kerja maka kesehatan kerja tercapai

Setiap perusahaan memiliki tenaga kerja yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Idealnya, perusahaan seharusnya memperlakukan sumber daya manusia ini dengan baik agar mereka merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2011:171), keselamatan kerja mencakup keadaan yang bebas dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja.

Menurut Hanggraeni (2012:180), keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan akibat aktivitas kerja serta untuk mencegah timbulnya penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja di mana karyawan bekerja.

Secara ringkas, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah bidang yang mencakup aspek keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di berbagai institusi atau lokasi proyek.

Setiap karyawan melakukan segala kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada upaya yang dilakukan oleh pelaku organisasi, yaitu karyawan.

Menurut Moheriono (2012:95), kinerja atau performa menggambarkan sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan berhasil

mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah diatur dalam perencanaan strategisnya.

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja seorang karyawan terlihat dari hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2012:231), kinerja karyawan dinilai berdasarkan pencapaian hasil pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan *item-item* pertanyaan yang *valid* (baik) atau tidak baik dalam penentuan variabel.

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji realibilitas Menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267- 268) mengemukakan bahwa realibilitas berkaitan dengan seberapa jauh derajat konsistensi dan stabilitas data hasil temuan yang diperoleh. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), Data dianggap reliabel jika dua atau lebih peneliti yang berbeda dapat menghasilkan data yang serupa dari objek yang sama, atau jika peneliti yang sama mendapatkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu, atau ketika sebuah kumpulan data dibagi menjadi dua bagian lalu menunjukkan hasil yang tidak berbeda.

#### b. Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

##### 2) Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2018:105),

berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas.

##### 4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (Ghozali, 2018:111). Uji autokorelasi ditujukan untuk menguji ada tidaknya korelasi variabel dependen terhadap dirinya sendiri

#### c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama

#### d. Analisis koefisien korelasi (R)

Digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penulis menggunakan analisis korelasi berganda / *multiple correlation* untuk mengatur kekuatan asosiasi (hubungan) antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2017).

e. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kontribusi variabel bebas terhadap variabel terkait dan mempunyai range antara 0 sampai  $\leq (0 \leq R^2 \leq 1)$ . Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati satu) maka semakin baik hasil regresi tersebut dan semakin mendekati nol maka variabel keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel (Sugiyono2017)

f. Uji Hepotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kselematan (X1)

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,77	0,237	Valid
X1.2	0,68	0,237	Valid
X1.3	0,80	0,237	Valid
X1.4	0,79	0,237	Valid
X1.5	0,80	0,237	Valid
X1.6	0,71	0,237	Valid
X1.7	0,79	0,237	Valid
X1.8	0,73	0,237	Valid
X1.9	0,77	0,237	Valid
X1.10	0,77	0,237	Valid

Sumber Data Diolah 2024

Dari data tabel di atas, dapat di lihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel keselamatan (X1) semua butir pernyataan valid, di mana nilai rhitung lebih besar daripada nilai rtabel yaitu sebesar 0,237. Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan (X2)

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,65	0,237	Valid
X2.2	0,80	0,237	Valid
X2.3	0,78	0,237	Valid
X2.4	0,73	0,237	Valid
X2.5	0,81	0,237	Valid
X2.6	0,65	0,237	Valid
X2.7	0,83	0,237	Valid
X2.8	0,79	0,237	Valid
X2.9	0,78	0,237	Valid
X2.10	0,84	0,237	Valid

Sumber Data Diolah 2024

Dari data tabel di atas, dapat di lihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel kesehatan (X2) semua butir pernyataan valid, di mana nilai rhitung lebih besar daripada nilai rtabel yaitu sebesar 0,237. Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,75	0,237	Valid
Y.2	0,80	0,237	Valid
Y.3	0,79	0,237	Valid
Y.4	0,86	0,237	Valid
Y.5	0,83	0,237	Valid
Y.6	0,85	0,237	Valid
Y.7	0,81	0,237	Valid
Y.8	0,84	0,237	Valid
Y.9	0,84	0,237	Valid
Y.10	0,82	0,237	Valid

Sumber Data Diolah 2024

Dari data tabel di atas, dapat di lihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) semua butir pernyataan valid, di mana nilai rhitung lebih besar daripada nilai rtabel yaitu sebesar 0,237. Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa r hitung setiap pertanyaan untuk semua variabel adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pertanyaan pada level 0,05

b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen Dan Dependen**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Keselamatan	0,921	Reliabel
Kesehatan	0,924	Reliabel
Kinerja	0,948	Reliabel

Sumber Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Alpha Cronbach dari 4 variabel yang diuji nilainya diatas >0,600, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov One Sample**  
**Kolmogorov - Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

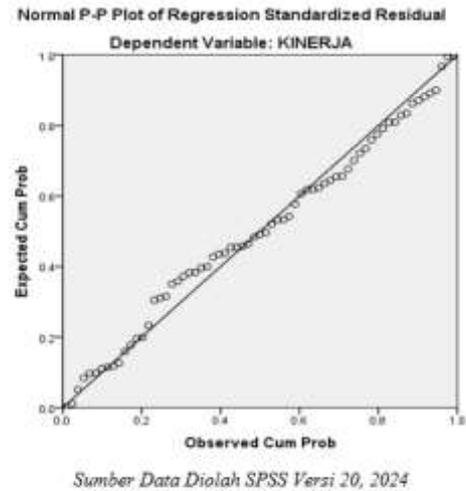
	KESELAMATAN	KESIHATAN	KINERJA
N	67	67	67
Mean	41.22	41.61	42.42
Std. Deviation	4.884	5.005	5.158
Skewness	.348	.208	.131
Most Extreme Differences			
Positive	.062	.061	.136
Negative	-.145	-.108	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z	1.098	.881	1.068
Asymp. Sig. (2-tailed)	.112	.417	.206

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 4.12 diketahui bahwa hasil pengujian normalitas dengan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan signifikansi 0.206 (Asymp. Sig. (2-tailed)) yang lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel independen yaitu Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat

dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 20 seperti pada gambar dibawah ini



**Gambar 4.2**  
**Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.1 Gambar Kurva Normal P-Plot diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik disekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Maka dapat disimpulkan bahwa model asumsi sesuai dengan normalitas dan data layak untuk digunakan

2) Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	9.448	4.747			1.990	.051		
KESELAMATAN	.830	.083	.779		10.046	.000	.986	1.010
KESIHATAN	-.043	.067	-.053		-.680	.499	.999	1.010

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk Keselamatan Kerja sebesar 1.010, Kesehatan Kerja 10.010. hal ini menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dengan model regresi.

Sedangkan nilai *Tolerance* semua variabel independen untuk keselamatan kerja sebesar 0.990 dan kesehatan kerja sebesar 0.990. Nilai *Cut Off* yang umum dipakai adalah nilai *Tolerance*  $\leq 0,10$  atau  $VIF \geq 0,10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dari penilaian *Tolerance* karena memiliki nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10.

3) Uji Autokorelasi

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Auto Korelasi Dengan Durbin Waston (DW Test)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.78 <sup>a</sup>	.618	.606	2.234	1.977

a. Predictors: (Constant), KESEHATAN, KESELAMATAN  
 b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa Nilai *Durbin-Waston* pada model *Summary* adalah sebesar 1.977. jadi karena 1.977 berada diantara -2 sampai = 2 berarti tidak terjadi autokorelasi

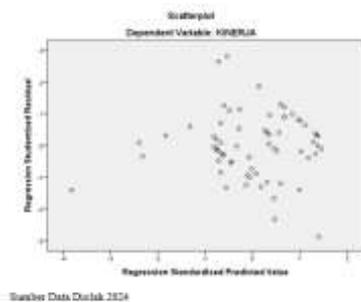
4) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.16**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glesjer Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Beta			
1	2.822	3.244			.894	.374	
	Keselamatan	.015	.035	.035	.217	.831	
	Kesehatan	-.027	.044	-.072	-.062	.549	

a. Dependent Variable: Abs\_RES  
 Sumber Data Diolah 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan variabel Keselamatan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,783, variabel Kesehatan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,549 dengan hasil lebih dari 0,05 yang artinya bahwa dua variabel ini memenuhi syarat variabel tersebut terhindar dari heteroskedastisitas



Gambar 4.5  
 Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa distribusi data pada titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

5) Uji Regresi

**Tabel 4.17**  
**Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Beta		
(Constant)	9.448	4.747			1.990	.051
1 KESELAMATAN	.830	.083	.776		10.040	.000
2 KESEHATAN	-.045	.007	-.653		-.600	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Nilai Constan ( $b_0$ ) = 9.448. Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat sebesar 9.448 atau dengan kata lain variabel keputusan kinerja karyawan (Y) akan konstan sebesar 9.448 jika tidak dipengaruhi keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2).

Keselamatan Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,830, ini berarti jika variabel keselamatan kerja mengalami kenaikan satu-satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,830. Jika variabel keselamatan kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan lagi dengan asumsi bahwa variabel X2 = 0

Kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)/ $b_2$  = -0.045 Kesehatan kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0.045, ini akan menurun sebesar -0.045. dengan asumsi variabel bebas lain yaitu X1 = 0

6) Koefisien Korelasi

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)**

	KESELAMATAN	KESEHATAN	KINERJA
KESELAMATAN	1		
KESEHATAN		1	
KINERJA			1

a. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

Dari tabel diatas diketahui nilai sig. (2-tailed) antara Keselamatan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah lebih besar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Keselamatan dengan variabel Kinerja Karyawan. Selanjutnya, hubungan Kesehatan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sig. (2-tailed) sebesar  $0,299 < 0,05$ , yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Kesehatan dan Kinerja Karyawan.

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.19  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 <sup>a</sup>	.618	.606	3.234	1.977

a. Predictors: (Constant), KESEHATAN, KESELAMATAN  
 b. Dependent Variable: KINERJA

Output SPSS dalam pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.7 menunjukkan besarnya Adjusted R Square adalah 0,606 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 60,6% variabel dependen kinerja dijelaskan oleh variabel independen keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 60,6\% = 39,4\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian

8) Uji Hipotesis

Tabel 4.20  
 Hasil Uji T Variabel Keselamatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.324	7.502		2.016	.041
	Keselamatan (X1)	.813	.042	.781	10.203	.000

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > tabel atau ( $10.203 > 1.99601$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.21  
 Hasil Uji T Variabel Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.072	8.440		10.324	.000
	Kesehatan (X2)	-.111	.068	-.129	-1.048	.299

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > tabel atau ( $-1.048 > 1.99601$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan yaitu ( $0,299 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.22  
 Hasil Pengujian Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1083.508	2	542.5081	51.857	.000 <sup>b</sup>
Residual	669.548	64	10.462		
Total	1754.567	66			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KESEHATAN, KESELAMATAN

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan diperoleh signifikansi sebesar  $0,000^b$ . Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi F sebesar 0,000 menunjukkan lebih besar dari 0,05 ( $0,000 > 0,05$ ), dan nilai  $F_{hitung} 51.857 > F_{tabel} 2.75$ . Dengan demikian  $H_{a3}$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan pada bagian bab sebelumnya mulai dari perolehan hasil yang dianalisis dan penjelasan mengenai Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan:

- Keselamatan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan berdasarkan persamaan regresi yaitu  $Y = 9.448 + 0,830 X1$ . Nilai koefisien korelasi antar variabel

- bebas dengan variabel terikat sebesar 0.779 menunjukkan hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan hasil sebesar 0,606 atau setara dengan 60,6%. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10.203 > 1.99601$ ). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- b. Kesehatan Kerja memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan berdasarkan persamaan regresi yaitu  $Y = 9.448 + -.045 X_2$ . Nilai koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat adalah -0,053 yang menunjukkan hubungan yang lemah. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang didapatkan hasil sebesar 0,606 atau setara dengan 60,6%. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-1.048 > 1.99601$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak.
- c. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan berdasarkan persamaan regresi yaitu  $Y = 9.448 + 0,830X_1 + -0.045 X_2$ . Nilai koefisien korelasi antar variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,299 serta nilai koefisien determinasi 0,606 atau 60,6%. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} 104.111 > F_{tabel} 2.74$  hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak
- DAFTAR PUSTAKA**
- [1] Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi (M. Lettucia (ed.); Cetakan Pe). AE Publishing.
- [2] Algifari. 2019. Mengukur Kualitas Layanan Dengan Indeks Kepuasan: Metode Importance Performance Analysis dan Model Kano. BPFE: Yogyakarta
- [3] Anjani, et.al. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power).
- [4] Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Universitas Diponegoro: Semarang
- [5] Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga: Bandung Dessler, Gary. 2009. Manajemen SDM Buku 1. Indeks: Jakarta.
- [6] Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. Buntarto. (2014). Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk industri.
- [7] Catarina Cori Pradnya Paramita Dan Indra Wijayanto (2012). "Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap prestasi kerja pada pt PLN (Persero) AJP Semarang."
- [8] Damayanti, R. Nurlela. & Usman, S. 2017. Pengaruh Keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT pulau lemon Manokwari. 351–65.
- [9] Dampak Kesehatan Mental Dan Strategi Coping Terhadap Kinerja Karyawan PT Pindad Persero Selama Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pindad Persero) (2022) Formosa Journal of Science and Technology.
- [10] Dewi Ratna Kemala (Ejournal Bisnis), 2017 No. 5, vol. 1, p. 193-204. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan MHE Maintenance Departement Badak NGL Di Botang."
- [11] Dharma, Agus. 2003. Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Supervisor). PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- [12] Edison, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta: Bandung. Elphiana, E. G. Diah, Y. M., & Zen, M. K. 2017. Pengaruh Keselamatan dan
- [13] Kesehatan Kerja Terhadap Karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih, 2, 103-118.
- [14] Firmansyah, R. H. 2022. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Putri Kedaton Pamekasan. Universitas Wiraraja Madura.
- [15] Firmanzah, et.al. 2017. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur. JAB. Vol.42 No.2
- [16] Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- [17] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25.

- [18]Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- [19]Ghozali, I. (2019). Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Universitas Diponegoro: Semarang.
- [20]Gomes, F. C. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi. Hanggraeni, Dewi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Lembaga Penerbit
- [21]Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajawali: Jakarta. Hery. 2018. Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama. PT Grasindo: Jakarta.
- [22]Istijanto, M. 2018. Aplikasi Praktis Riset Pemasaran. Gramedia Pustaka Utama.
- [23]Jalla, M. 2019. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mitra PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Univeritas Bosowa.
- [24]Juwitasari, et.al. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan). JAB. Vol. 5 No.2
- [25]Kemala, R. D. 2017. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan MHE Maintenance Departement Badak NGL Di Botang,1(5), 193-204.
- [26]Kristiawan, Dkk. 2017. Manajemen Pendidikan. Deepublish: Yogyakarta.
- Malhotra, G. 2017. Strategies in Research. International Journal of Advance
- [27]Research, Ideas and Innovations in Technology. 3, 1137-1144.
- [28]Malhotra, N. K. 2018. Marketing Research: An Applied Orientation - Naresh K. Malhotra. p. 278.