

# PENGARUH PENERAPAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELNI LABUAN BAJO

Syamsul Bahri<sup>1\*</sup>, Mappamiring<sup>2</sup>, Jaelan Usman<sup>3</sup>

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

## Abstrak

*The purpose of this study was to find out the effect of occupational health and safety on employee performance at PT. Pelni Labuan Bajo. This study used quantitative research type with causal associative quantitative research type, namely for causal relationships between two or more variables from several populations for the sample. With a population of 40 employees. The data were analyzed using a simple linear regression formula. The results showed the testing indicators of occupational health and safety variables on employee performance partially had a positive and significant influence. The results of this study indicated testing the variables of health and work safety on employee performance simultaneously. It showed the  $t$  count value of 3,143. This showed that the  $t$  count value was greater than the  $t$  table value of 1,687 which was obtained from  $(n - 3 = 40 - 3 = 37)$  with a significant level of  $\alpha = 0.05$ . It concluded that  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.143 > 1.687$ ) So it that the  $H_1$  decision was accepted, this meant that the occupational health and safety variable had a positive and significant effect on the employee performance variable.*

**Keywords:** occupational health and safety, employee performance

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni Labuan Bajo Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian kuantitatif asosiatif kausal yaitu untuk hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi untuk sampel. Dengan jumlah populasi yang digunakan sebanyak 40 orang karyawan. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana. menunjukkan hasil pengujian indikator variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil pengujian variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.143 Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1.687 yang diperoleh dari  $(n - 3 = 40 - 3 = 37)$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.143 > 1,687$ ) Sehingga dapat diambil kesimpulan keputusan  $H_1$  diterima, hal ini berarti variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.

**Kata kunci:** kesehatan dan keselamatan kerja, kinerja karyawan

\* syamsulbahri@gmail.com

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dari suatu perusahaan dan memiliki peranan yang menentukan perkembangan perusahaan. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi atau perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian serius dan perlu dikelola dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat menghasilkan oleh perusahaan dan mampu memberikan kontribusi secara maksimal sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal di PT. Pelni Labuan bajo, dengan mencermati Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada, beberapa masalah yang ditemukan: (1) Para penumpang terdiri dari berbagai macam karakteristik, tetapi penyampaian informasi mengenai keselamatan kapal hanya disampaikan dengan satu cara. Hal ini berdampak pada tingkat pemahaman informasi yang disampaikan mengenai keselamatan pelayaran, padahal aplikasi K3 sangatlah penting. (2) Kesesuaian antara peraturan yang ada dengan penerapan K3 riil di atas kapal ada yang berbeda, terutama pada implementasi SOP dan

kondisi riil di lapangan (dalam kapal). Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan K3 di kapal penumpang PT. Pelni Labuan Analisis meliputi kebijakan dalam penerapan K3, kuantitas dan kualitas tenaga kerja di bidang K3, fasilitas yang disediakan dalam pelaksanaan K3, pemeliharaan peralatan keselamatan kapal, yang diterapkan jika terjadi kedaruratan kapal, pemahaman penumpang tentang penerapan K3 yang dilakukan pada saat berlayar.

Pelaksanaan K3 yang dilakukan dipelabuhan Labuan bajo masih kurang memenuhi standart operasional (SOP) sehingga tingkat kecelakaan kerja di lokasi sangatlah besar maka dari itu perlu ditingkatkan kembali tetapi sejauh ini tingkat kecelakaan kerja yang terjadi dilokasi sangat minim untuk menghindari kecelakaan kerja maka standar operasional (SOP) harus ditingkatkan pemenuhan hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu program pemeliharaan di dalam perusahaan untuk menjaga dan melindungi karyawan di lingkungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) melindungi karyawan untuk mewujudkan kinerja kerja karyawan yang optimal, Tujuan dari program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi kinerja karyawan untuk

menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat di lingkungan kerja karyawan dalam mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Adapun beberapa undang-undang yang terkait undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang mengatur dengan jelas tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja. Sedangkan undang-undang No. 23 Tahun 1992 tentang kesehatan menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja. Lalu undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketemagakerjaan undang-undang ini mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan mulai dari upah kerja, jam kerja, hak material, cuti sampai dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Sebagai penjabaran dan kelengkapan Undang-undang tersebut, pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) dan keputusan Presiden terkait penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), diantaranya: 1). Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 1979 tentang Keselamatan Kerja pada Pemurnian dan Pengelolaan Minyak Gas Bumi. 2). Peraturan Pemerintah

No. 7 Tahun 1973 tentang Pengawasan atas Peredaran, Penyimpanan dan Penggunaan Pestisida. 3). Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 1973 tentang Peraturan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di Bidang Pertambangan. 4). Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja.

Berdasarkan Undang-undang jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja itu diperuntukan bagi seluruh pekerja yang bekerja di segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada dalam kekuasaan hukum Republik Indonesia. Jadi pada dasarnya, setiap pekerja di Indonesia berhak atas jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

Kesejahteraan para pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak di capai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi pemerintahan dalam melakukan tugas pokoknya mengelola sumber daya manusia dan pihak-pihak lainnya dari lembaga swasta. Hal ini sejalan dengan pemikiran-pemikiran yang di landasi oleh filosofi yang menjadikan manusia sebagai titik sentral pembangunan nasional untuk mencapai tingkat kehidupan dan kesejahteraan lebih baik.

Berkaitan dengan hal tersebut setiap perusahaan memiliki tugas ganda yakni disamping memiliki profit mereka juga mempunyai tanggung jawab sosial terhadap lingkungan interen perusahaan. Tanggung jawab terhadap interen perusahaan antara lain adanya jaminan keamanan dalam bekerja dan upah yang layak. Bila hal itu telah di capai maka akan memberikan peluang bisnis kedepan yang lebih baik sehingga perusahaan akan lebih berjuang dalam menghadapi tantangan yang ada (Fatoni, 2017).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut (Winarno, 2019) merupakan kondisi atau faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja satu dan yang lain (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung, atau setiap orang di tempat kerja. Sehingga setiap aspek yang ada didalam sebuah perusahaan menjadi lebih aman karena sesuai dengan ketentuan dan Undang-undang yang berlaku agar kinerja karyawan dapat maksimal dan perusahaanpun bias dapat menncapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Suma'mur (dalam Faida, 2019), keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Simanjuntak (dalam Faida, 2019) keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja.

Adapun kriteria atau indikator efektivitas menurut (Khurosani, 2018) terdiri dari 3 faktor, di antaranya: 1) Faktor lingkungan kerja, 2) Faktor manusia atau karyawan yang mencakup: a) Faktor fisik dan mental: kurang penglihatan, pendengaran, otot lemah, reaksi mental lambat, lemah organ dalam tubuh, emos dan gangguan staraf, serta lemah fisik, b) Pengetahuan dan keterampilan: kurang menyimak metode kerja yang sesuai standar operasional, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman kerja, c) Sikap: kurang perhatian, kurang fokus, malas, sombong, tidak peduli akan suatu akibat, dan hubungan kurang baik, 3) Faktor alat dan mesin kerja yang meliputi: a) Pencahayaan yang kurang, b) Mesin tidak terawatt, c) Kerusakan teknis.

Kesehatan kerja adalah ilmu yang mempelajari hubungan antara pekerjaan dan kesehatan. Hubungan itu dapat terjadi dua arah. Arah pertama adalah bagaimana pekerjaan mempengaruhi

kesehatan, sedangkan arah kedua adalah bagaimana kesehatan mempengaruhi pekerjaan. Menurut (Fatoni, 2017) mengatakan “kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang baik fisik, mental, sosial, sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal”. (Marom & Sunuharyo, 2018) menyatakan, “program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang di sebabkan oleh lingkungan kerja”. Hal serupa diungkapkan oleh (Kartikasari et al., 2017) yang dimaksud dengan kesehatan kerja merupakan Sebuah usaha dan keadaan yang seorang individu mempertahankan kondisi kesehatannya saat dalam aktivitas bekerja.

Adapun indikator kesehatan kerja menurut Manulang (dalam Firmanzah et al., 2017), meliputi:

Lingkungan secara medis. Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam dalam menggapai hal berikut: a. Kebersihan lingkungan kerja; b. Suhu udara yang segar; c. System pembuangan sampah; d. Sarana kesehatan kerja.

Upaya perusahaan dalam meningkatkan kualitas kesehatan dari tenaga kerjanya. Dalam hal ini menyediakan air bersih dan kamar mandi.

Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja. (Fatoni, 2017) mengatakan apabila perusahaan dapat melaksanakan program kesehatandan keselamatan kerja dengan baik maka sehingga perusahaan akan mendapatkan manfaat sebagai berikut: a. Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang; b. Meningkatkan efisiensi dan kualitas; c. Menurunnya biaya kesehatan dan asuransi; d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung sehingga menurunnya pengajuan klaim; e. Fleksibilitas dan adaptibilitas yang lebih sebagai akibat dari persisipasi dan ras kepemilikan; f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih karna meningkatnya citra karyawan; g. Dapat meningkatkan keuntungan secara substansial.

Tujuan kesehatan dari keselamatan kerja menurut (Fatoni, 2017) sebagai berikut: 1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan kerja secara fisik, sosial, dan psikologi; 2. Agar produksi dapat dipelihara keamanannya; 3. Agar adanya jaminan pemeliharaan dan

peningkatan kesehatan gizi pegawai; 4. Agar peralatan kerja dapat digunakan sebaik-baiknya; 5. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja; 6. Agar meningkatkan kegairahan dan partisipasi kerja; 7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan, kinerja juga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi perusahaan karena adanya kinerja perusahaan bisa dengan mudah mengevaluasi kinerja karyawan. Adapun menurut (Harini & Setiawan, 2019), kinerja merupakan tingkatan kesuksesan yang ingin dicapai seseorang dalam mengetahui sampai mana seorang tersebut bisa mencapai kinerja diukur dan dinilai.

Kinerja adalah pelaksanaan tugas pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok pekerja dalam waktu tertentu dan dapat diukur hasilnya. Hal itu bisa berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang bisa diselesaikan seseorang atau individu dalam waktu yang telah ditentukan. Beberapa pendapat yang membahas tentang pengukuran kinerja seperti di bawah ini menjadi dasar penentuan variabel kinerja. Ada beberapa cara untuk mengukur kinerja, Menurut Swasto (dalam Kartikasari et

al., 2017) yaitu: a. Kuantitas/jumlah pekerja; b. Kualitas kerja pekerja; c. Pengetahuan tentang pekerjaan karyawan; d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan; e. Keputusan yang diambil; f. Perencanaan kerja karyawan/buruh; g. Daerah organisasi kerja.

Menurut Moorhead dan Chung/Meggison (dalam Samsuddin, 2018), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*); b. Pengetahuan pekerjaan (*Job Knowledge*); c. Kerjasama Tim (*Teamwork*); d. Kreatifitas (*Creativity*); e. Inovasi (*Inovation*); f. Inisiatif (*Intiative*).

## METODE PENELITIAN

Waktu penelitian yang dibutuhkan pada penelitian ini kurang lebih selama 2 (dua) bulan. Lokasi penelitian berada di PT. Pelni Labuan Bajo karena peneliti berasal dari wilayah atau daerah tersebut dan ingin mengetahui kondisi perkembangan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena data yang disajikan dalam bentuk angka-angka hasil perolehan

data kuantitatif diolah dengan menggunakan analisis statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor PT. Pelni Labuan Bajo yang berjumlah sebanyak 40 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang sedikit, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik sampling jenuh.

Teknik pengumpulan data yang utama adalah dengan menggunakan *kuesioner* (angket) dan dikuatkan dengan hasil observasi/ pengamatan lapangan dan studi dokumentasi. Untuk *kuesioner* (angket) menggunakan bentuk *checklist*. Guna membantu responden di kantor PT. Pelni Labuan Bajo untuk menjawab dan mengisi *kuesioner* dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda cek (√) pada tempat yang telah disediakan.

*Kuesioner* dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Skala likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi pegawai atau responden di kantor PT. Pelni Labuan Bajo tentang variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu: 1. Jawaban Sangat Setuju (SS); 2. Jawaban Setuju (S); 3.

Jawaban Tidak Setuju (TS); 4. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

Teknik ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Teknik analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat besaran pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Pelni Labuan Bajo digunakan pula untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*). Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan penelitian ini, adalah:

$$\hat{Y} = a + Bx$$

Keterangan rumus:

$\hat{Y}$  = variabel

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = variabel

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software* SPSS version 24.0. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah: Jika nilai P value ( $\text{sig} \geq 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Jika nilai P value ( $\text{sig} \leq 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Data yang dikumpulkan melalui *kuesioner* penelitian diuji keabsahannya melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji

validitas dilakukan untuk menguji keakuratan atau kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan atau konsistensi kuesioner penelitian.

Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan *software* SPSS *version* 24.0. pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  Product Moment. Jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data  $< 0.05$ .

Penelitian akan melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software* SPSS *version* 24.0. Pengujian reliabilitas cukup dengan membandingkan  $r_{alpha}$  atau rangka cronbach alpha dengan nilai 0,7. Jika  $r_{alpha}$  atau angka cronbach alpha  $\geq 0,7$  maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan *reliable*, begitu pula sebaliknya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan secara keseluruhan menunjukkan model korelasi memenuhi asumsi klasik. Maka tahap berikutnya adalah melakukan evaluasi dan interpretasi dengan menggunakan

teknik analisis data Bivariat yang menggunakan Uji regresi linier sederhana untuk mengetahui korelasi variabel independent Pengawasan (X) dengan Kedisiplinan Pegawai (Y). berikut ini adalah uraian hasil pengujian uji regresi linier sederhana dan output table pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23,0 dalam bentuk correlation seperti pada tabel sebagai berikut.

### **Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Parsial**

Setelah memenuhi uji asumsi klasik maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat, dan selanjutnya akan di uji apakah ada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji regresi linier sederhana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial sebagai berikut:

### **Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Pada variabel faktor lingkungan kerja (X1) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.363 artinya, jika variabel faktor lingkungan kerja (X1)

mengalami peningkatan sebesar 0.363 maka, kinerja karyawan meningkat secara linier sebesar 0.363. sebaliknya

jika variabel faktor lingkungan kerja (X1) mengalami penurunan, maka kinerja karyawan akan menurun pula.

**Tabel 1.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.441	2.937		3.215	.003
X1	1.995	.832	.363	2.399	.021

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian indikator faktor lingkungan kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.399 Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1.687 yang diperoleh dari  $(n - 3 = 40 - 3 = 37)$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Kemudian nilai sig diperoleh 0,021 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.399 > 1.687$ ) dan signifikan  $0,021 < 0,05$  Sehingga dapat diambil kesimpulan keputusan  $H_1$  diterima, hal ini berarti indikator faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil diatas bahwa dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lingkungan kerja ini

bisa dilihat kesehatan dan keselamatan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

**Pengaruh Faktor Manusia Atau Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Pada indikator faktor manusia atau karyawan (X2) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.376 artinya, indikator faktor manusia atau karyawan (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). maka kinerja karyawan meningkat secara linier sebesar 0.376. sebaliknya jika indikator faktor manusia atau karyawan (X2) mengalami penurunan, maka kinerja karyawan akan menurun pula.

**Tabel 2.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.726	1.180		11.637	.000
X2	1.139	.455	.376	2.505	.017

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian indikator faktor manusia atau karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.505 Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1.687 yang diperoleh dari  $(n - 3 = 40 - 3 = 37)$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Kemudian nilai sig diperoleh 0,017 yang berarti lebih besar dari taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.505 > 1.687$ ) dan signifikan  $0,017 < 0,05$  Sehingga dapat diambil kesimpulan keputusan  $H_1$  diterima, hal ini berarti indikator faktor manusia atau karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil diatas bahwa dapat disimpulkan bahwa faktor

manusia atau karyawan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor manusia atau karyawan ini bisa dilihat kesehatan dan keselamatan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

**Faktor Alat dan Mesin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada variabel faktor alat dan mesin kerja (X3) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.217 artinya, jika variabel faktor alat dan mesin kerja (X3) mengalami peningkatan sebesar 0.217 maka, kinerja karyawan meningkat secara linier sebesar 0.217. sebaliknya jika variabel faktor lalat dan mesin kerja (X3) mengalami penurunan, maka kinerja karyawan akan menurun pula.

**Tabel 3.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.091	1.752		8.041	.000
X3	.878	.640	.417	1.773	.043

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian indikator faktor alat dan mesin menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.773 Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1.687 yang diperoleh dari  $(n - 3 = 40 - 3 = 37)$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Kemudian nilai sig diperoleh 0,132 yang berarti lebih besar dari taraf signifikan  $\alpha=0,05$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.773 > 1.687$ ) dan signifikan  $0,043 > 0,05$  Sehingga dapat diambil kesimpulan keputusan  $H_1$  diterima, hal ini berarti indikator faktor alat dan mesin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil diatas bahwa dapat disimpulkan bahwa faktor alat

dan mesin kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor alat dan mesin kerja ini bisa dilihat kesehatan dan keselamatan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Secara Medis (X4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Pada indikator lingkungan kerja secara medis (X4) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.410 artinya, jika indikator lingkungan kerja secara medis (X4) mengalami peningkatan sebesar 0.410 maka, kinerja karyawan meningkat secara linier sebesar 0.410. sebaliknya jika indikator lingkungan kerja secara medis (X4) mengalami penurunan, maka kinerja karyawan akan menurun pula.

**Tabel 4.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.643	1.785		6.522	.000
X4	1.690	.611	.410	2.768	.009

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian indikator lingkungan kerja secara medis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.768 Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan nilai

$t_{tabel}$  yaitu sebesar 1.687 yang diperoleh dari  $(n - 3 = 40 - 3 = 37)$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Kemudian nilai sig diperoleh 0,009 yang berarti lebih besar dari taraf signifikan  $\alpha=0,05$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} >$

$t_{tabel}$  ( $2.768 > 1,687$ ) dan signifikan  $0,009 < 0,05$  Sehingga dapat diambil kesimpulan keputusan  $H_1$  diterima, hal ini berarti indikator lingkungan kerja secara medis berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil diatas bahwa dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara medis memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara medis ini bisa dilihat kesehatan dan keselamatan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

### **Pengaruh Sarana Kesehatan Tenaga Kerja (X5) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada indikator sarana kesehatan tenaga kerja (X5) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.433 artinya, jika indikator saran kesehatan tenaga kerja (X5) mengalami peningkatan sebesar 0.433 maka, kinerja karyawan meningkat secara linier sebesar 0.433. sebaliknya jika indikator sarana kesehatan tenaga kerja (X5) mengalami penurunan, maka kinerja karyawan akan menurun pula.

**Tabel 5.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.047	1.870		5.907	.000
X5	1.853	.626	.433	2.960	.005

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian indikator sarana kesehatan tenaga kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.960 Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1.687 yang diperoleh dari  $(n - 3 = 40 - 3 = 37)$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Kemudian nilai sig diperoleh 0,009 yang berarti lebih besar dari taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.960 > 1,687$ ) dan signifikan

$0,005 < 0,05$  Sehingga dapat diambil kesimpulan keputusan  $H_1$  diterima, hal ini berarti indikator sarana kesehatan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil diatas bahwa dapat disimpulkan bahwa sarana kesehatan tenaga kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sarana kesehatan tenaga kerja ini bisa dilihat kesehatan

dan keselamatan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

**Pengaruh Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja (X6) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada pemeliharaan kesehatan tenaga kerja (X6) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.385 artinya,

jika indikator pemeliharaan kesehatan tenaga kerja (X6) mengalami peningkatan sebesar 0.385 maka, kinerja karyawan meningkat secara linier sebesar 0.385. sebaliknya jika indikator pemeliharaan kesehatan tenaga kerja (X6) mengalami penurunan, maka kinerja karyawan akan menurun pula.

**Tabel 6.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.672	2.275		4.692	.000
X6	1.768	.687	.385	2.575	.014

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian indikator pemeliharaan kesehatan tenaga kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.575 Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1.687 yang diperoleh dari  $(n - 3 = 40 - 3 = 37)$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Kemudian nilai sig diperoleh 0,015 yang berarti lebih besar dari taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.575 > 1,687$ ) dan signifikan  $0,015 < 0,05$  Sehingga dapat diambil kesimpulan keputusan  $H_1$  diterima, hal ini berarti indikator pemeliharaan kesehatan tenaga kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil diatas bahwa dapat disimpulkan bahwa pemeliharaan kesehatan tenaga kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja ini bisa dilihat kesehatan dan keselamatan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

**Hasil Uji Regresi Sederhana Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Secara Simultan**

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9.620 + 0,454X$$

Dari persamaan tersebut dapat diperoleh nilai konstanta sebesar 9.620. artinya jika variabel kesehatan dan keselamatan kerja sama dengan 0 maka kinerja pegawai tetap sebesar 9.620. Sedangkan Nilai koefisien Kepemimpinan (X) memberikan nilai sebesar 0,454. Artinya setiap 1% kesehatan dan keselamatan kerja (X) akan mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di PT. Pelni Labuan Bajo akan mengalami peningkatan sebesar 0,454 atau 45,4%. Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kesehatan dan keselamatan kerja (X) terhadap Kinerja pegawai (Y), pengaruhnya tergolong kuat yaitu 45,4%.

Pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0.390 artinya, jika variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X) mengalami peningkatan sebesar 0.390 maka, kinerja karyawan meningkat secara linier sebesar 0.390. sebaliknya jika variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X) mengalami penurunan, maka kinerja karyawan akan menurun pula.

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian variabel kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan nilai

$t_{hitung}$  sebesar 3.143 Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1.687 yang diperoleh dari  $(n - 3 = 40 - 3 = 37)$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Kemudian nilai sig diperoleh 0,003 yang berarti lebih besar dari taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.143 > 1,687$ ) dan signifikan  $0,003 < 0,05$  Sehingga dapat diambil kesimpulan keputusan  $H_1$  diterima, hal ini berarti variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil diatas bahwa dapat disimpulkan bahwa pemeliharaan kesehatan tenaga kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja ini bisa dilihat kesehatan dan keselamatan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa indikator variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Variabel Kinerja karyawan secara parsial pada PT. Pelni Labuan Bajo; 2. Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja karyawan pada PT. Pelni Labuan Bajo.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, I. (2016). *Pengaruh Displin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Selatan)* (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- sihombing claudia (2020), *Analisis Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Proyek Konstruksi Tol X* (Skripsi, Universitas Sumatera Utara).
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis* (1st ed.). Bukittinggi: Indonesia Pustaka.
- Fatoni, agatha finona. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2). <https://doi.org/10.26905/jbm.v4i2.1705>
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 42(2), 1–9.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., & Sunardi, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 98066.
- Harini, S., & Setiawan, T. (2019). pengaruh keselamatan kesehatan kerja (k3) dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan operasional (Studi pada PT XYZ di Bogor). *Jurnal Visionida*, 5(2), 13.
- Juniarti, N., & Halin, H. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Putera Sriwijaya Mandiri Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(2), 111–116.
- Kartikasari, R. D., Swasto, B., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2017). 87770-ID-pengaruh-keselamatan-dan-kesehatan-kerja. *Administrasi Bisnis*, 44(1), 89–95.
- Khurosani, A. (2018). pengaruh keselamatan kerja fisik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 2, 1–19.
- Marom, E. A., & Sunuharyo, B. S. (2018). pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi perusahaan pt lion metal works Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 187–194.

- Matondang Zulkifli. (2009). Validitas Reabilitas Suatu Instrumen Penelitian. *Tabularasa PPS Unimed*, 06(1), 87–97.
- Multazan HT (2015) *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Nissa, U. N., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 69.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304.
- Rohimah, A. (2019). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PGT (Pabrik Gondrukem dan Terpentyn) Sukun, Pulung Ponorogo* (Skripsi, IAIN Ponorogo).
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dan Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi* (1st ed.). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Siswanto, B. I. (2015). Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(1), 68–82.
- Watung, R., & Ilat, V. (2016). Pengaruh Return on Asset (Roa), Net Profit Margin (Npm), Dan Earning Per Share (Eps) Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Perbankan Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2015. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 518–529.
- Watung, R. W., & Ilat, V. (2015). Analisis Pengaruh Earning Per Share (EPS), Net Profit Margin (NPM), Return On Asset (ROA) dan Debt Equity Ratio (DER) Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Asuransi Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2013. *Ilmiah Akuntansi Bisnis & Keuangan*, 3(2), ISSN 2355-9047.
- Wibowo, M.Si, I., & Saputra, W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19.
- Winarno, A. F. (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 79–104.