

Pengaruh Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalisuruh Karsa Mandiri Ngawi

Rosi Dicky Pradipta¹, Fauzan Almanshur²

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Email: dpradipta2@gmail.com

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Email: fauzan@uin-malang.ac.id

Abstract

Performance improvement is the result of well-planned employee activities and coordination to carry out all forms of procedures and a good company is a company that truly maintains the safety and health of its employees by making rules on occupational health and safety that are enforced by all employees and company leaders. A healthy workforce is expected to work productively, increase employee productivity, improve employee performance, and support the company's business success in building and developing its business. This research uses descriptive quantitative method. The object of research at PT. Call for Independent Karsa. The sample used as many as 82 respondents with a sampling technique that is simple random sampling. The data of this research are primary data of questionnaires related to occupational health, work safety, and employee performance. Analysis of the data used in this study is multiple linear regression using SPSS software version 25. The results showed that occupational health had a positive and partially significant effect on employee performance. Work safety has a positive and significant effect partially on employee performance. Occupational health and safety have a positive and significant effect simultaneously on employee performance.

Keyword: Health, safety, employee performance

A. Latar belakang Teoritis

Peranan sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh persaingan kompetitif antar perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan adalah dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusianya secara maksimal. Perkembangan dunia usaha saat ini tidak lepas dari perkembangan sumber daya manusia khususnya sumber daya manusia. Sebuah perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya harus memiliki komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan fasilitas jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (Gea, 2014).

Kesehatan dan keselamatan karyawan, dalam arti luas, memastikan bahwa pekerja bebas dari tekanan fisik dan mental. Karyawan tidak hanya harus mencegah kecelakaan, tetapi juga mendapatkan jaminan K3. Kondisi ini berguna jika seorang karyawan mengalami sesuatu yang dapat

mengancam jiwa, seperti kecelakaan atau sakit. Tujuan akhirnya adalah memberikan dukungan untuk memaksimalkan pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan dengan peningkatan kinerja karyawan (Elpiana et al, 2017).

Peningkatan kinerja merupakan hasil dari kegiatan dan koordinasi pegawai yang terencana dengan baik untuk melaksanakan segala bentuk prosedur dan kegiatan kondisi kerja dengan baik. Upaya peningkatan kinerja pegawai sangat bergantung pada kesadaran dan dukungan tempat kerja itu sendiri dari kondisi lingkungan tempat mereka beroperasi. Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Salah satunya dengan menjaga eksistensi agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Salah satu bentuk kebijakan tersebut adalah menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan (Akbar, 2018).

Peningkatan kinerja merupakan hasil dari kegiatan dan koordinasi karyawan yang terencana dengan baik untuk menjalankan segala bentuk prosedur dan perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar

menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya dengan membuat aturan-aturan tentang kesehatan dan keselamatan kerja yang ditegakkan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Pekerja perlu mendapatkan perlindungan dari bahaya kerja, penyakit, atau pengaruh lingkungan kerja agar dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Tenaga kerja yang sehat diharapkan dapat bekerja secara produktif, meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, dan mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan mengembangkan bisnisnya (Suma'mur, 2011).

Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja, upaya ini dilakukan untuk menciptakan kondisi untuk menjaga dan mendukung upaya memaksimalkan prestasi karyawan. Kondisi ini sangat penting karena membawa ketenangan bagi karyawan di tempat kerja. Selain itu, jika karyawan ingin bekerja dengan tenang, diharapkan mereka akan bekerja lebih keras dan berperan aktif dengan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, kesehatan dan keselamatan kerja harus diperhatikan (Elpiana et al, 2017).

PT. Kalisuruh Karsa Mandiri Ngawi adalah perusahaan konstruksi. Perusahaan berkomitmen untuk membangun infrastruktur, sarana, dan kepentingan masyarakat sesuai dengan rencana, peraturan, dan undang-undang yang berlaku. Mengenai fasilitas yang diberikan sehubungan dengan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja konvensional, berbagai fasilitas seperti masker untuk membantu karyawan menghindari kecelakaan dan kesehatan, helm dan sepatu kerja, serta masalah karyawan. Namun angka kecelakaan kerja bagi karyawan terus meningkat, dan untuk membuktikannya, Tabel 1.1 menunjukkan data kecelakaan kerja karyawan selama dua tahun terakhir.

Tabel 1.1
Daftar Kejadian Gangguan Kesehatan dan Kecelakaan Kerja di PT. Kalisuruh Karsa Mandiri Ngawi Tahun 2020

No.	Jenis Kejadian	Jumlah
1.	Tersandung, terpeleset, tersetrum oleh kabel yang berserakan/tidak beraturan	7 kejadian
2.	Kejatuhan benda (berat, keras, tajam) akibat penumpukan barang dan peletakan alat yang tidak pada tempatnya	1 kejadian
3.	Iritasi/luka/tergores	1 kejadian
4.	Terkilir pada saat pemindahan barang (<i>material handling</i>)	8 kejadian
5.	Menabrak objek di area produksi (benda, perkakas)	5 kejadian
6.	Batuk akibat terhirup udara yang dihasilkan dari aktivitas operasional	18 kejadian

Sumber : Personalia PT. Kalisuruh Karsa Mandiri Ngawi (2020)

Berdasarkan data gangguan kesehatan dan keselamatan kerja, kecelakaan yang dialami karyawan berupa tersandung, terpeleset, dan tersengat listrik akibat kabel yang tercecer/tidak beraturan yang disebabkan oleh peralatan yang tidak sesuai, ternyata hal tersebut disebabkan oleh kelalaian dan kurangnya perhatian terhadap risiko. Selain itu, cedera yang tidak disengaja pada karyawan terjadi karena penimbunan persediaan dan benda jatuh (berat, keras, tajam) karena pemasangan alat yang tidak tepat. Kecerobohan dan ketidakpatuhan karyawan terhadap prosedur kerja dapat menyebabkan kecelakaan akibat kebingungan dan keseleo yang dialami karyawan. Hal ini juga terjadi ketika seorang karyawan menabrak peralatan kerja sehingga mengganggu proses produksi atau kesehatan karyawan.

Keadaan ini menunjukkan bahwa semakin banyak pegawai yang mengalami kecelakaan kerja, terutama karena kecerobohan pegawai. Menurut undang-undang, 1970-1 tentang Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Industri. Pasal 86 dan 87-13 (K3) Tahun 2003 tentang Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Undang-undang tersebut menegaskan bahwa semua perusahaan wajib melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja sebagai hak pekerja. Pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk membangun sistem keselamatan dan kerja yang terintegrasi dengan memasukkan unsur manajemen, kerja, kondisi, dan lingkungan kerja yang terintegrasi untuk mengurangi kecelakaan, sehingga hal ini sangat penting untuk dilakukan.

PT. Kalisuruh Karsa Mandiri Ngawi memberikan jaminan kesehatan dan

keselamatan kerja kepada karyawan. Dalam hal ini, kami menyediakan fasilitas keamanan yang terjamin di tempat kerja. Namun secara kuantitatif, ada beberapa pegawai yang tidak menggunakan fasilitas kesehatan karena tidak memenuhi kebutuhannya. Kondisi ini berarti perusahaan belum sepenuhnya menjamin keselamatan karyawan dalam bekerja dan berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Hasil penelitian Elphiana (2017) menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Survei yang dilakukan oleh Damayanti (2018) menunjukkan hasil yang sama. Namun hasil penelitian Wangi (2020) menunjukkan berbagai hasil yang menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya research gap memotivasi peneliti untuk mengkaji dampak kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka judul penelitian ini adalah: "Pengaruh Penerapan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalisuruh Karsa Mandiri Ngawi".

Mathis (2000), keselamatan kerja mengacu pada perlindungan fisik, kecelakaan kerja, dan penyakit akibat kerja dari karyawan yang ada. Bentuk pelayanan kesehatan yang diselenggarakan dalam suatu institusi pada umumnya akan sangat bervariasi. Ada yang membekali dengan tenaga ahlinya sendiri, namun karena merasa kurang mampu, ada pula yang menyiapkan tenaga medis hanya pada hari-hari tertentu. Jika suatu perusahaan memberikan dan menjamin pelayanan kesehatan yang baik kepada karyawan, maka dengan kondisi kesehatan yang cukup baik karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik dan berjalan dengan lancar. Manullang (2008:87) indikator kesehatan kerja adalah:

1. Lingkungan kerja medis dalam hal ini lingkungan kerja medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal seperti kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan ventilasi di tempat kerja, sistem pembuangan limbah dan limbah industri.

2. Fasilitas kesehatan tenaga kerja, upaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan tenaga kerjanya. Hal ini terlihat dari penyediaan fasilitas air bersih dan kamar mandi.
3. Pelayanan kesehatan bagi pekerja adalah pelayanan kesehatan bagi pekerja.

Keselamatan merupakan faktor penting dalam pelaksanaan kegiatan organisasi (perusahaan). Setiap karyawan akan bekerja secara maksimal jika ada jaminan keselamatan kerja. Menurut Silalahi dan Rumondang (2000:22) "Keselamatan adalah upaya untuk mencegah setiap tindakan atau kondisi tidak aman yang dapat mengakibatkan kecelakaan". Indikator keselamatan kerja Moenir (2006:203) adalah:

1. Lingkungan Kerja Fisik
Secara fisik, upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:
 - a) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda, batas, dan peringatan yang cukup.
 - b) Penyediaan peralatan yang mampu digunakan sebagai sarana pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: perlengkapan pencegah kebakaran, pintu darurat, kursi lontar untuk penerbangan pesawat tempur, bantuan jika terjadi kecelakaan seperti kotak P3K, sekoci di setiap kapal besar, tabung oksigen, ambulans dan sebagainya.
2. Lingkungan Sosial Psikologis
Sedangkan asuransi kecelakaan kerja psikologis dapat dilihat dalam aturan organisasi sepanjang berbagai jaminan organisasi bagi karyawan atau pekerja antara lain:
 - a) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan harus diperlakukan sama kepada semua karyawan tanpa terkecuali. Masalah seperti itu seringkali menjadi penyebab utama kegagalan karyawan, termasuk para eksekutif dalam bekerja. Hal ini lebih lanjut dijelaskan oleh Dale dalam bukunya "Management Theory and Practice" bahwa kegagalan karyawan dan

eksekutif dalam bekerja disebabkan oleh kurangnya keahlian.

- b) Perawatan dan pemeliharaan asuransi bagi karyawan yang melakukan kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi menjamin jenis dan tingkat penderitaan yang dialami dalam suatu kecelakaan. Adanya asuransi jelas menciptakan ketenangan pikiran bagi karyawan dalam bekerja dan menciptakan ketenangan yang dapat meningkatkan karenanya.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan dalam melakukan suatu tugas, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rifai, 2005). Kinerja karyawan bukan hanya informasi untuk promosi atau penentuan gaji bagi perusahaan. Tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan rencana untuk meningkatkan masalah kinerja sehingga dapat dihindari. Indikator Kinerja Pegawai Agus Dharma (2004:24) adalah:

1. Kuantitas
Itu adalah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan penghitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah output yang dihasilkan.
2. Kualitas
Apakah kualitas yang harus dihasilkan (baik atau tidak) pengukuran kualitatif output mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
3. ketepatan waktu
Artinya, sesuai dengan waktu yang direncanakan, pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

B. Metode penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian yang ditunjuk oleh peneliti adalah di PT. Kalisuruh Karsa Mandiri Ngawi, dengan alamat Jl. Cepu No. KM.3, Jetis, Ngawi, Kec. Ngawi, Kabupaten Ngawi, Jawa Timur 63218.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 82 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah 103 responden yang bekerja di PT Kalisuruh Karsa Mandiri Ngawi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai, dan variabel bebas yaitu kesehatan dan keselamatan kerja. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25.0

C. Hasil dan Diskusi

1. Ikhtisar Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	15-25 Tahun	7	9%
2	26-35 Tahun	10	12%
3	35-45 Tahun	25	30%
4	46-55 Tahun	40	49%
Jumlah		82	100%

Sumber : Data penelitian diolah, 2022

Tabel tersebut menunjukkan tingkat usia responden. Dari 82 responden tersebut, 7 orang berusia antara 15-25 tahun, 10 orang berusia 26-35 tahun, 25 orang berusia 35-45 tahun dan 40 orang berusia 46-55 tahun.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Kalisuruh Karsa Mandiri pada kelompok usia 46-55 tahun dengan jumlah 40 orang dengan persentase 49% merupakan pegawai dengan usia paling tua disana.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	0-10 Tahun	15	18,2%
2	11-20 Tahun	27	32,9%
3	21-30 Tahun	40	48,7%
Jumlah		82	100%

Sumber : Data penelitian diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan tingkat pelayanan atau masa kerja responden. Dari 82 responden tersebut, 15 orang memiliki masa kerja 0-10 tahun, 27 orang bekerja antara 11-20 tahun dan 40 orang bekerja antara 21-30 tahun.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai yang paling banyak bekerja selama 21-30 tahun adalah 40 pegawai.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	SD	0	0%
2	SMP	20	24,3
3	SLTA	52	63,4
4	S1	10	12,1
Jumlah		82	100%

Sumber : Data penelitian diolah, 2022

Pada tabel di atas terlihat bahwa jumlah pegawai berpendidikan SD sebanyak 0, dan pendidikan SLTP sebanyak 20 orang, pendidikan SLTA sebanyak 52 orang dan pendidikan S1 sebanyak 10 orang. .

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden PT. Jenjang pendidikan Kalisuruh Karsa Mandiri sebagian besar adalah SMA dengan total 52 responden.

2. Deskripsi Variabel Kesehatan Kerja (X1)

Distribusi Frekuensi Kesehatan (X1)

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	52 – 60	0	0%
2	Setuju	39 – 51	14	17%
3	Kurang setuju	26 – 38	39	47,6%
4	Tidak setuju	13 – 25	29	35,4%
5	Sangat tidak setuju	1 – 12	0	0%
Jumlah			82	100%

Sumber : Pengolahan data primer hasil angket, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa dari total 82 responden, 29 karyawan atau 35,4% sampel termasuk dalam kategori tidak setuju yang artinya karyawan PT. Kalisuruh Karsa Mandiri tidak setuju dengan pelaksanaan kesehatan yang dilaksanakan, sebanyak 39 karyawan atau 47,6% dari sampel berada pada kategori kurang setuju yang artinya karyawan PT. Kalisuruh Karsa Mandiri tidak setuju dengan pelaksanaan kesehatan yang dilaksanakan dan sebanyak 14 pegawai atau 17% pegawai masuk dalam kategori setuju yang artinya pegawai setuju dengan pelaksanaan kesehatan yang dilaksanakan di PT. Panggilan Karsa Mandiri. Dari tabel tersebut juga diketahui bahwa tidak ada karyawan yang sangat tidak setuju dan sangat setuju dengan penerapan kesehatan yang diterapkan di PT.

3. Deskripsi Variabel Keselamatan Kerja (X2)

Distribusi Frekuensi Keamanan (X2)

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	60 – 70	26	32%
2	Setuju	45 – 59	34	42%
3	Kurang setuju	30 – 44	15	18%
4	Tidak setuju	15 – 29	7	9%
5	Sangat tidak setuju	1 – 14	0	0%
Jumlah			82	100%

Sumber: Pengolahan data primer hasil angket, 2022

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari total 82 responden, sebanyak 7 karyawan atau 9% dari sampel berada pada kategori tidak setuju dengan model kebijakan keselamatan kerja yang diterapkan di PT. Kalisuruh Karsa Mandiri, sebanyak 15 karyawan atau 18% termasuk dalam kategori tidak setuju dengan model kebijakan keselamatan kerja yang diterapkan di PT. Kalisuruh Karsa Mandiri dan sebanyak 34 karyawan berada pada kategori setuju dengan model kebijakan keselamatan kerja yang diterapkan dan sebanyak 26 karyawan atau 32% karyawan sangat setuju dengan model kebijakan keselamatan kerja yang diterapkan di PT . Panggilan Karsa Mandiri.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Kalisuruh Karsa Mandiri sebanyak 34 karyawan atau 42% setuju dengan model kebijakan keselamatan kerja yang diterapkan di perusahaan.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

meja4.9 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	44 – 50	15	18%
2	Setuju	33 – 43	29	35,4%
3	Kurang setuju	22 – 32	9	11%
4	Tidak setuju	11 – 21	29	35,4%
5	Sangat tidak setuju	1 – 10	0	0%
Jumlah			82	100%

Sumber: Pengolahan data primer hasil angket, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa dari total 82 responden, sebanyak 29 karyawan atau ada 35,4% sampel PT. Kalisuruh Karsa Mandiri berada pada kategori tidak setuju dan sebanyak 9 karyawan atau 11% sampel berada pada kategori kurang setuju yang artinya

karyawan tidak setuju dengan kinerja karyawan dan sebanyak 29 karyawan atau 35,4% sampel masuk dalam kategori tidak setuju. kategori setuju dan sebanyak 15 karyawan atau sebanyak 18% karyawan sangat setuju dengan kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada 2 kategori. Kategori pertama yaitu setuju, atau dapat diartikan bahwa mereka menganggap kualitas kinerja mereka baik. Pada kategori kedua yaitu tidak setuju, dapat diartikan bahwa mereka menganggap kualitas kinerja mereka masih buruk.

5. Analisis Regresi Berganda

Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-10.833	7.024		-1.542	.127
	x1	.760	.146	.492	5.193	.000
	x2	.387	.089	.411	4.333	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, 2022

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 0 merupakan konstanta dengan nilai -10,833 yang artinya jika variabel independen kesehatan dan keselamatan kerja sama dengan nol maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah -10,833
- 1 adalah koefisien regresi variabel X1 (Kesehatan) dengan nilai 0,760. Hal ini menunjukkan bahwa ketika nilai koefisien X1 (Kesehatan) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) diperkirakan meningkat sebesar 0,760 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- 2 adalah koefisien regresi variabel X2 (keamanan) dengan nilai 0,387. Hal ini menunjukkan bahwa ketika koefisien X2 (keamanan) meningkat sebesar 1 unit, maka kinerja karyawan (Y) diprediksi akan meningkat sebesar 0,387 unit dengan asumsi variabel lain tetap.

tes uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-10.833	7.024		-1.542	.127
	x1	.760	.146	.492	5.193	.000
	x2	.387	.089	.411	4.333	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. Untuk variabel kesehatan (X1) sebesar 0,000 dan besarnya thitung sebesar 5,193 sedangkan besarnya ttabel sebesar 1,994. Dalam penelitian ini thitung (5,193) > ttabel (1,994) dan Sig. (0,000) < 0,05 maka dapat disimpulkan H1 diterima yang artinya variabel kesehatan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Panggilan Karsa Mandiri

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig. Variabel keamanan (X2) sebesar 0,000 dan thitung sebesar 4,333 sedangkan tabel sebesar 1,994. Dalam penelitian ini thitung (4,333) > ttabel (1,994) dan Sig. (0,000) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima yang artinya variabel keamanan (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Panggilan Karsa Mandiri.

uji uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3604.714	2	1802.357	18.880	.000 ^b
	Residual	7541.591	79	95.463		
	Total	11146.305	81			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2022

Berdasarkan tabel Anova 4.12 diatas nilai Sig. Dua variabel bebas yaitu kesehatan dan keselamatan adalah 0,000 pada taraf alpha 0,05, Fhitung 18,880 sedangkan Ftabel 3,111. Dalam penelitian ini Fhitung (18.880) > Ftabel (3.111) dan Sig. (0,000) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Panggilan Karsa Mandiri.

Tes Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.323	.306	9.77053

a. Predictors: (Constant), x2, x1

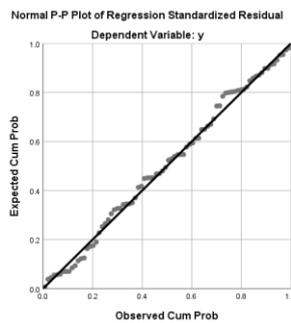
b. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa besar R sebesar 0,569 atau 56,9%. Angka tersebut menunjukkan bahwa 56,9% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kesehatan dan keselamatan kerja, sedangkan sisanya 43,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

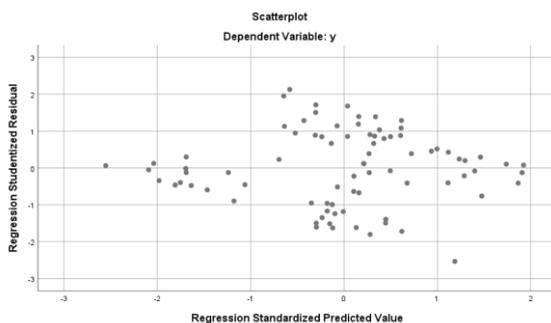
6. Uji asumsi klasik

Uji normalitas



Dari gambar tersebut terlihat bahwa titik sebaran di sekitar garis diagonal dan sebaran mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jadi dari hipotesis ini H0 diterima

Uji heteroskedastisitas



Dari Gambar 4.2 scatterplot menunjukkan bahwa terdapat titik-titik yang berdistribusi acak, tidak terbentuk pola yang

jelas, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y. Artinya dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1					
	(Constant)				
	x1	.403	.504	.481	.953
	x2	.304	.438	.401	.953

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF untuk kesehatan (X1) adalah 1,004 dan keselamatan (X2) adalah 1,049. Hal ini menunjukkan bahwa nilai VIF untuk semua variabel < 10 dan nilai tolerance untuk semua variabel > 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak memiliki gejala multikolinieritas.

7. Diskusi

Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, kesehatan kerja dominan dipengaruhi oleh pernyataan “Setiap karyawan yang bekerja berada dalam lingkungan kerja yang aman dan bersih”. Hal ini berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2011) bahwa individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera, serta masalah mental dan emosional yang dapat mengganggu aktivitas normal manusia pada umumnya. Faktor-faktor kesehatan kerja antara lain: Lingkungan kerja medis, dalam hal ini lingkungan medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut; Kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan ventilasi di tempat kerja, sistem pembuangan limbah dan limbah industri akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan jawaban terendah terdapat pada pernyataan “Perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan berkala terhadap karyawan” dengan skor 2,60 dan pada pernyataan “Saya selalu mengikuti pemeriksaan rutin perusahaan” dengan skor 2,48. Dengan pernyataan dalam kuisioner yang menjelaskan bahwa perusahaan tidak pernah melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala, maka sangat penting bagi

perusahaan untuk melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala sebagai upaya pencegahan penyakit bagi karyawan yang nantinya dapat mengganggu pekerjaan karyawan minimal sekali setahun. Hal ini diperkuat oleh Ranupandojo & Husnan (2009) yang mengatakan bahwa kesegaran jasmani dan rohani merupakan faktor pendukung seseorang dalam bekerja. Kondisi mental seseorang sangat mempengaruhi prestasi kerja.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil tersebut memiliki hasil yang sama dengan penelitian Dewi (2012), Christianti (2016) dan Indiasari (2015) yang mampu membuktikan bahwa pekerjaan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. , semakin tinggi program kesehatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panggilan Karsa Mandiri. Hasil yang signifikan menunjukkan bahwa ada hubungan antara keselamatan kerja dengan kinerja karyawan yang dialami oleh karyawan PT. Kalisuruh Karsa Mandiri, hal ini menunjukkan bahwa kurang optimalnya program keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Keselamatan kerja yang kurang maksimal yang diberikan oleh perusahaan memang akan berdampak kurang baik terhadap kinerja karyawan itu sendiri, hal tersebut mendapatkan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Panggilan Karsa Mandiri.

Di sisi lain, jika perusahaan mampu memaksimalkan sistem keselamatan kerja yang baik, hal ini secara positif dapat membantu mereka dalam menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Marwansyah (2010) Keselamatan Kerja (Safety) adalah perlindungan antar pekerja dari cedera akibat kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan, dimana faktor penyebabnya adalah faktor manusia, faktor material/bahan/peralatan, faktor

bahaya/sumber bahaya dan faktor yang dihadapi. (perawatan/perawatan mesin).

Berdasarkan jawaban responden atas kuisioner yang diberikan, pernyataan secara umum didominasi oleh pernyataan “Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak melengkapi alat pelindung diri saat bekerja”. Berdasarkan skor rata-rata 3,39% dan dengan pernyataan dalam kuisioner menjelaskan bahwa banyak pegawai yang tidak melengkapi alat pelindung diri saat bekerja. Hal ini terjadi karena perusahaan tidak memberikan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang melanggar keselamatan kerja, yang mengakibatkan karyawan tidak takut dan sewenang-wenang dalam melengkapi alat pelindung diri saat bekerja, sehingga berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan mengganggu proses produksi.

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis simultan (F) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan jika perusahaan meningkatkan program keselamatan dan kesehatan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Merujuk pada pendapat Mangkunegara (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan menginginkan seluruh karyawannya bekerja secara maksimal dan mencapai target kerja yang diinginkan perusahaan dan juga sesuai dengan volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Dalam hal keselamatan kerja, perusahaan dituntut untuk dapat memberikan program keselamatan kerja yang baik dan maksimal, menyediakan alat pelindung diri yang sesuai, perlunya pengawasan dan sanksi yang tegas bagi pelanggar keselamatan kerja, serta perlunya sosialisasi yang menjelaskan cara kerja dan petunjuk keselamatan kerja. , yang berguna bagi karyawan sebagai pembudidaya budaya keselamatan kerja bagi karyawan. Kemudian dalam hal kesehatan kerja, perusahaan juga harus dapat

memberikan program kesehatan kerja yang baik dan terencana yang dapat mengurangi atau menghilangkan penyakit akibat kerja, dalam hal ini pembuangan limbah atau limbah perusahaan yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan, secara berkala. pemeriksaan kesehatan wajib dilakukan oleh perusahaan sebagai tindakan pencegahan terhadap penyakit yang akan timbul. menyediakan alat pelindung diri yang sesuai, perlunya pengawasan dan sanksi yang tegas bagi pelanggar keselamatan kerja, serta perlunya sosialisasi yang menjelaskan cara kerja dan petunjuk keselamatan kerja, yang berguna bagi karyawan sebagai pembudidaya budaya keselamatan kerja bagi karyawan. Kemudian dalam hal kesehatan kerja, perusahaan juga harus dapat memberikan program kesehatan kerja yang baik dan terencana yang dapat mengurangi atau menghilangkan penyakit akibat kerja, dalam hal ini pembuangan limbah atau limbah perusahaan yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan, secara berkala. pemeriksaan kesehatan wajib dilakukan oleh perusahaan sebagai tindakan pencegahan terhadap penyakit yang akan timbul. menyediakan alat pelindung diri yang sesuai, perlunya pengawasan dan sanksi yang tegas bagi pelanggar keselamatan kerja, serta perlunya sosialisasi yang menjelaskan cara kerja dan petunjuk keselamatan kerja, yang berguna bagi karyawan sebagai pembudidaya budaya keselamatan kerja bagi karyawan. Kemudian dalam hal kesehatan kerja, perusahaan juga harus dapat memberikan program kesehatan kerja yang baik dan terencana yang dapat mengurangi atau menghilangkan penyakit akibat kerja, dalam

hal ini pembuangan limbah atau limbah perusahaan yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan, secara berkala. pemeriksaan kesehatan wajib dilakukan oleh perusahaan sebagai tindakan pencegahan terhadap penyakit yang akan timbul. serta perlunya sosialisasi yang menjelaskan cara kerja dan petunjuk keselamatan kerja, yang berguna bagi karyawan sebagai pembudidaya budaya keselamatan kerja bagi karyawan. Kemudian dalam hal kesehatan kerja, perusahaan juga harus dapat memberikan program kesehatan kerja yang baik dan terencana yang dapat mengurangi atau menghilangkan penyakit akibat kerja, dalam hal ini pembuangan limbah atau limbah perusahaan yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan, secara berkala. pemeriksaan kesehatan wajib dilakukan oleh perusahaan sebagai tindakan pencegahan terhadap penyakit yang akan timbul.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kurniawan (2014), Christianti (2016), Indiasari (2015) dan penelitian Dewi (2012) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada pembahasan sebelumnya mengenai pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT Kalisuruh Karsa Mandiri Ngawi diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesehatan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kalisuruh Karsa Mandiri Ngawi. Semakin baik kebijakan kesehatan kerja yang diterapkan maka kinerja pegawai akan semakin baik. Itu terjadi sebaliknya
2. Keselamatan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kalisuruh Karsa Mandiri Ngawi. Jika kebijakan keselamatan perusahaan baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula
3. Variabel Kesehatan (X1) dan Keselamatan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kalisuruh Karsa Mandiri Ngawi. Ketika keselamatan dan

kesehatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan baik, maka akan menghasilkan kualitas kerja karyawan yang baik pula.

E. Referensi

- Akbar, Surya. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*. 3(2), 1-7.
- Arikhman, Nova. (2020). Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Program Keselamatan Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Dareh. *Jurnal Kesehatan Ilmiah Medika Desember 2020 |Vol 11 Nomor 2*.
- Burns, Alvin C., Ann Veeck. (2020). Riset Pemasaran Edisi Kesembilan. Hoboken: Pearson Education, Inc.
- Christianti, E. (2016). Pengaruh Penerapan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. DOC dan Pengiriman. *Jurnal Manajemen*, VOL 7.
- Damayanti, Ria. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pulau Lemon Manokwari. Seminar Nasional ke-3 Program Studi Manajemen dan Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.
- Dewi, R. (2012). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Ecogreen Oleochemical Medan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol 4.
- EG, Elphiana. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih. *Bridges – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XIV No. 2 Oktober 2017*.
- Gea, Antonius Atosochi. (2014). Sumber Daya Manusia Dalam Lingkungan Bisnis Global yang Kompetitif. *Sastra*. 5(1), 52-61.
- Hongadi, Elvira. (2013). Analisis Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di PT. Rhodia Manyar di Gresik. *AGORA Vol. 1, No.3*
- Cantik, Aryati. (2017). Evaluasi Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Bangunan Gedung di Kabupaten Cirebon. *Jurnal Teknik Sipil & Perencanaan* 19 (1) (2017) hlm. 1-8
- Indiasari, N. (2015). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surabaya Agus Industri Pulp & Kertas. *Jurnal Manajemen*, VOL 5, hlm. 4-30.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2001). Perusahaan manajemen sumber daya manusia. Bandung: Pemuda Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2006). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama
- Nugraha, Heri. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meminimalkan Kecelakaan Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.10 No.2
- Putra, Ade Dwi. (2021). Analisis Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Kota Payakumbuh. *Rang Jurnal Teknik*, Vol. 4 No.1 Januari 2021
- Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke-6. PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956. Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.
- Sayuti, Abdul Jalaluddin. (2013). Manajemen Perkantoran Praktis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tarwaka. (2014). Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Pengelolaan dan Penerapan K3 di Tempat Kerja. Surakarta : Harapan Pers.
- Wangi, Vani Kenanga Nan. (2020). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50.