

## PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FRASTA SURVEY INDONESIA DI SITE KALIMANTAN

Sugeng Wibowo<sup>1)</sup>, Giarti Slamet<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Program Studi Administrasi Niaga, STIA ASMI SOLO

E-mail : wibowo.sugeng83@gmail.com<sup>1)</sup>, giarti\_yusri@yahoo.com<sup>2)</sup>

---

### Abstrack

*This study aims to identify how much influence the health and safety of employees so that it affects employee performance. This research was conducted at PT. Frasta Survey Indonesia or more specifically Singa Gembara Village, North Sangatta District, Kutai Kartanegara Regency, East Kalimantan Province, and this research was carried out in June 2021. The sampling in this study used 55 respondents, the data collection technique was through a distributed questionnaire. to respondents, and the research variables are Health ( $X_1$ ), Safety ( $X_2$ ), Performance ( $Y$ ).*

*This study uses descriptive analysis with a quantitative approach, and to test the level of reliability using Cronbach Alpha and then the data is processed by Multiple Linear Regression Analysis. Hypothesis testing using the F test and t test with a significance level of 10%. Researchers used SPSS Version 25 tools.*

*From the results of multiple linear regression analysis shows that employee performance is influenced by health and safety variables. The result of determination ( $R^2$ ) uses the adjusted r square value, because it uses a regression with more than one independent variable, which is 0.618, which means that the health variable and work safety variable are able to explain employee performance by 61.8% while the remaining 38.2% is influenced by other variables not examined.*

*From the calculation results of the F test and t test, it can be seen that the health variable and the occupational safety variable simultaneously affect the employee's performance and the most dominant variable is the work safety variable.*

**Keyword** : Employee Performance, Health And Safety

---

### PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan 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 asset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi Sumber Daya Mansia (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 control terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja (Yuli, 2005:211).

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart 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 (Mondy et.al, 2005:28).

PT. Frasta Survey Indonesia adalah salah satu perusahaan penyedia jasa survey profesional yang berbasis di kota Yogyakarta yang awal berdirinya pada tahun 2003 masih dalam bentuk *commanditaire vennootschap* (CV), pada bulan Oktober 2010 berubah status menjadi perusahaan terbatas (PT) . Fokus bisnisnya adalah menyediakan Jasa Survey Pemetaan dan Pembangunan Jasa Sistem Informasi Geospasial (SIG/GIS) dan produknya adalah peta 3 dimensi dalam bentuk hardcopy dan softcopy.

Bagi PT. Frasta Survey Indonesia, aspek pengelolaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Hidup (K3LH) merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai visi menjadi Perusahaan Geodesi-Geomatika yang terpercaya dan terbesar di Indonesia , oleh karenanya K3LH bagi perusahaan merupakan investasi. Tujuan utama mengelola K3LH adalah mencapai Nihil Insiden (*Zerro Accident*). Kebijakan K3LH PT Frasta Survey Indonesia dituangkan dalam dokumen “Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Hidup”, yang ditandatangani Direktur Utama. Kebijakan ini berlaku di seluruh lingkup kerja Perseroan, Anak Perusahaan dan kerja sama dengan mitra. Untuk memastikan tercapainya tujuan *Nihil Insiden*, aspek K3LH menjadi tanggung jawab seluruh personel perusahaan, mulai dari Direktur Utama hingga pelaksana di lapangan, baik karyawan Perusahaan maupun anak perusahaan dan mitra kerja Perusahaan.

Adapun proses pekerjaan PT Frasta Survey Indonesia bermula dari survey teristris di area pertambangan yang mengambil data koordinat 3 dimensi (x,y,z) batubara di area tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerjanya, sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut membutuhkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, mengingat bahwa pekerjaan yang mereka lakukan mengandung risiko yang dapat mengancam kesehatan dan keselamatan kerjanya. Berdasarkan data kecelakaan kerja dari divisi K3 PT Frasta Survey Indonesia sejak enam tahun terakhir yaitu dari tahun 2015 sampai dengan 2020 menunjukkan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi banyak disebabkan oleh pelanggaran lalu lintas (*Trafic Offence*), perilaku tidak aman (*Unsafe Act*) dan kondisi tidak aman (*Unsafe Condition*), dengan kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh hal-hal tersebut maka PT Frasta Survey Indonesia harus memikirkan suatu strategi yang matang agar dapat memperkecil risiko kecelakaan kerja bahkan sampai *zero accident* supaya tidak terjadi penurunan kinerja karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Data Kasus Kecelakaan Kerja PT Frasta Survey Indonesia**

No	Tahun	Kecelakaan Kerja	
		Kategori	Jumlah
1.	2015	<i>Trafic Offence</i>	2 kasus
		<i>Unsafe Act</i>	1 kasus
		<i>Unsafe Condition</i>	1 kasus
		<i>Potential Fatality</i>	1 kasus
2.	2016	<i>Trafic Offence</i>	1 kasus
		<i>Unsafe Act</i>	1 kasus
		<i>Property Damage</i>	1 kasus
3.	2017	<i>Trafic Offence</i>	1 kasus
		<i>Unsafe Act</i>	1 kasus
4.	2018	<i>Trafic Offence</i>	1 kasus
		<i>Property Damage</i>	1 kasus
5.	2019	<i>Fatigue</i>	1 kasus

6.	2020	-	0 kasus
----	------	---	---------

Berdasarkan tabel 1.1 diatas kecelakaan kerja yang terjadi di PT Frasta Survey Indonesia cenderung menurun, hal ini dapat diartikan bahwa penerapan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja di PT Frasta Survey Indonesia berjalan sesuai dengan yang diharapkan yaitu untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan kerja.

Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaan merupakan suatu langkah nyata dan terarah dalam rangka mewujudkan kinerja karyawan yang lebih aman dan kompetitif. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terlaksana dengan baik tentunya akan berdampak positif baik bagi karyawan maupun bagi kinerja perusahaan dan dunia industri. Hal inilah yang menjadi alasan bagi penulis untuk memilih PT Frasta Survey Indonesia di Site Kalimantan menjadi lokasi penelitian, dimana dalam proses memenuhi kebutuhan pengguna jasa kemungkinan besar memiliki risiko tinggi akan bahaya-bahaya yang muncul dan yang terutama alasannya karena penulis mengetahui bahwa PT Frasta Survey Indonesia di Site Kalimantan sudah melaksanakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Berdasarkan data dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “*Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Frasta Survey Indonesia di Site Kalimantan*”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Tinjauan Penelitian Sebelumnya**

Penelitian yang dilakukan oleh Anhar Januar Malik yang berjudul “Pengaruh Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi Pada PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. Di Makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika kita bisa mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dan pengaruh kebijakan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan haruslah dimulai dari komitmen Top Management.

Penelitian yang dilakukan oleh Multazam HT yang berjudul “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesehatan dan keselamatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

Jurnal Ilmiah dari Derita Qurbani dan Upay Selviyana yang berjudul “Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD”. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD.

### **Pengertian Kesehatan Kerja**

Menurut Kuswono (2014:23), kesehatan kerja adalah suatu keadaan seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental sebagai akibat pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya.

Menurut Mangkunegara (2011:161), kesehatan kerja adalah kondisi yang menunjukkan bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, BAB I pasal 2, kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Menurut Meily (2010:72), kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya.

Selain itu indikator kesehatan kerja Menurut Manulang (2008:87) terdiri dari :

#### **a. Lingkungan kerja secara medis**

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal seperti kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan ventilasi ditempat kerja, system pembuangan sampah dan limbah industri.

#### **b. Sarana kesehatan tenaga kerja**

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.

c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

### **Pengertian Keselamatan Kerja**

Menurut Kuswono (2014:23), Keselamatan kerja yaitu suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat kerja serta lingkungan kerja

Menurut Sumakmur (1996:1), Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti lift, eskalator, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain.

Menurut Mondy (2014:15), Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keselamatan kerja berkaitan juga dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi.

Menurut Moenir (2006:203), indikator keselamatan kerja adalah :

a. Lingkungan kerja secara fisik

- 1) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup..
- 2) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya : alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti : alat P3K, tabung oksigen, perahu penolong di setiap perahu besar.

b. Lingkungan Sosial Psikologis

Jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan perusahaan mengenai berbagai jaminan pekerja yang meliputi :

- 1) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan.
- 2) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang di alami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mahsun (2006:25), kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Menurut Dessler (2007:314), kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Simamora (2004:339), kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Menurut Darma (2003:355), indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Kuantitas

Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja-kerja organisasi.

b. Kualitas

Penilaian seorang karyawan adalah dengan melihat kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil.

c. Ketepatan waktu

Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan. (Tanzeh, 2009:99).

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian lapangan yakni dilakukan dengan melakukan survei kepada karyawan PT Frasta Survey Indonesia di Site Kalimantan. Penelitian ini hanya mencakup pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Frasta Survey Indonesia di Site Kalimantan.

Penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi penelitian pada PT. Frasta Survey Indonesia di site Kalimantan dengan alasan lokasi tersebut dalam area pertambangan dimana Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sangat penting. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Frasta Survey Indonesia di site Kalimantan.

Pouulasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Frasta Survey Indonesia di Site Kalimantan yang berjumlah 120 orang. Dan penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2000:82) :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tolerir kesalahan sampel (10%)

Dengan dasar tersebut maka dapat dilihat ukuran sampel minimal yang harus dicapai dalam penelitian ini adalah sebesar :

$$n = \frac{120}{1 + (120) \cdot (0,1)^2} = 54,54 \text{ atau dibulatkan } 55 \text{ orang}$$

Sampel dalam penelitian ini sejumlah 55 orang yaitu karyawan PT Frasta Survey Indonesia di Site Kalimantan.

### Definisi Konseptual (Variabel)

Kesehatan Kerja ( $X_1$ )

Kesehatan kerja adalah suatu keadaan seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental sebagai akibat pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya. (Kuswono, 2014:23).

Keselamatan Kerja ( $X_2$ )

Keselamatan kerja yaitu suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan,

teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat kerja serta lingkungan kerja. (Kuswono, 2014:23)

#### Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. (Mahsun, 2006:23)

#### Definisi Operasional (Variabel)

##### a. Kesehatan Kerja ( $X_1$ )

Kesehatan kerja merupakan upaya-upaya yang dilakukan PT Frasta Survey Indonesia agar karyawan memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik maupun mental sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal.

Variabel ini diukur dengan indikator pernyataan yang menunjukkan kondisi kesehatan kerja karyawan ditinjau dari sisi kesehatan karyawan. Dari variabel tersebut yang termasuk indikator dari kesehatan kerja adalah :

- 1) Lingkungan kerja secara medis
- 2) Sarana kesehatan tenaga kerja
- 3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

##### b. Keselamatan Kerja ( $X_2$ )

Keselamatan kerja merupakan salah satu tujuan dilakukan PT Frasta Survey Indonesia untuk menghindari dari kecelakaan kerja yang tidak diinginkan ketika melakukan suatu pekerjaan.

Variabel ini diukur dengan pernyataan yang menunjukkan keselamatan kerja karyawan dilihat dari beberapa indikator yaitu :

- 1) Lingkungan kerja secara fisik
- 2) Lingkungan kerja secara psikologis.

##### c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan di PT Frasta Survey Indonesia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada konsep kinerja terdapat variabel kinerja karyawan dengan 3 indikator yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS diketahui uji reliabilitas sebagai berikut :

**Tabel .1**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
1.	Kesehatan Kerja ( $X_1$ )	0.867	13	Reliable
2.	Keselamatan Kerja ( $X_2$ )	0.806	14	Reliable
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0.862	12	Reliable

*Sumber : data primer yang diolah SPSS Ver 25*

Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas bahwa variabel kesehatan kerja ( $X_1$ ), keselamatan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Jadi dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel dari kuesioner adalah *reliable*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisa pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Frasta Survey Indonesia di site Kalimantan, tingkat kepercayaan yang digunakan dalam analisis ini adalah  $\alpha = 10\%$  (0.10).

**Tabel 1.2**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1. (Constant)	11.886	7.180		1.655	0.104
X <sub>1</sub> Total	0.305	0.103	0.360	2.952	0.005
X <sub>2</sub> Total	0.365	0.123	0.362	2.971	0.004

a. *Dependent Variabel* : Y<sub>Total</sub>

Sumber : data primer yang diolah SPSS Ver 25

Berdasarkan hasil output SPSS ver 25 for windows pada tabel 4.9 diatas maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 11.886 + 0.305X_1 + 0.365X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut :

a.  $\beta_0 = 11.886$

Nilai konstanta sebesar 11,886 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel kesehatan dan variabel keselamatan kerja adalah konstan (tidak berubah), maka kinerja karyawan adalah sebesar 11.886.

b.  $\beta_1 = 0,305$

Variabel kesehatan kerja (X<sub>1</sub>) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.305 artinya jika variabel kesehatan kerja (X<sub>1</sub>) mengalami peningkatan sebesar 0.305 maka kinerja karyawan akan meningkatkan secara linear sebesar 0.305. Sebaliknya jika variabel kesehatan kerja (X<sub>1</sub>) mengalami penurunan maka kinerja akan menurun pula.

c.  $\beta_2 = 0,365$

Variabel keselamatan kerja (X<sub>2</sub>) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.365 artinya jika variabel keselamatan kerja (X<sub>2</sub>) mengalami peningkatan sebesar 0.365 maka kinerja karyawan akan meningkat secara linear sebesar 0.365. Sebaliknya jika variabel keselamatan kerja (X<sub>2</sub>) mengalami penurunan maka kinerja akan menurun pula.

### Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresion	263.100	2	131.550	15.416	.000 <sup>b</sup>
Residual	443.737	52	8.533		
Total	706.836	54			

*Dependent Variabel* : Y<sub>Total</sub>

*Predictors* (Constant), X<sub>2</sub>Total, X<sub>1</sub>Total

Sumber : data primer yang diolah SPSS Ver 25

Hasil perhitungan statistik uji F pada tabel 4.10 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15.416 setelah itu dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,41 dengan signifikan sebesar 10% (0,10). Jadi dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $15.416 > 2.41$  dengan  $Sig F < \alpha$  atau  $0.000 < 0.10$ , ini berarti bahwa independen variabel kesehatan kerja ( $X_1$ ) dan keselamatan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dinyatakan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan diterima.

#### Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Adapun hasil Uji t sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	11.886	7.180		1.655	0.104
X <sub>1</sub> Total	0.305	0.103	0.360	2.952	0.005
X <sub>2</sub> Total	0.365	0.123	0.362	2.971	0.004

a. Dependent Variable : YTotal

Sumber : data primer yang diolah SPSS Ver 25

Analisis uji t pada tabel 4.11 untuk variabel kesehatan kerja, nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2.952 sementara itu nilai  $t_{tabel}$  distribusi 0.10 (10%) sebesar 1.29713 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.952 > 1.29713$  dan nilai signifikan yaitu  $0.005 < 0.10$  artinya individual variabel kesehatan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk variabel keselamatan kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2.971 sementara itu nilai pada  $t_{tabel}$  distribusi 0.10 (10%) sebesar 1.29713 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.971 > 1.29713$  dan nilai signifikan yaitu  $0.004 < 0.10$  artinya secara individual variabel keselamatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

Berdasarkan data diatas variabel kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis pertama dan hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. Dari kedua variabel tersebut yang paling dominan berpengaruh yaitu variabel keselamatan kerja ( $X_2$ ) yang memperoleh nilai  $t_{hitung} = 2.971$ .

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R_{square}$  berkisar antara 0 – 1.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1.	.798 <sup>a</sup>	.637	.618	1.572

a. Predictors (Constant), X<sub>2</sub>Total, X<sub>1</sub>Total

Sumber : data primer yang diolah SPSS Ver 25

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa *Adjusted R<sub>square</sub>* memiliki nilai sebesar 0.618 yang artinya variabel kesehatan dan keselamatan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 61.8% dan sisanya 38.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### **Analisis Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja secara signifikan. Ini berarti semakin baik program kesehatan kerja berakibat pada semakin baiknya kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh variabel kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah 2.952 dengan nilai signifikansi adalah 0.005 (tabel 4.11). Hasil analisa regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

#### **Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja secara signifikan. Ini berarti semakin baik program keselamatan kerja berakibat pada semakin baiknya kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh variabel keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah 2.971 dengan nilai signifikansi adalah 0.004 (tabel 4.11). Hasil analisa regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Pengujian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel independen kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah 15.416 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0.000 (tabel 4.10).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Frasta Survey Indonesia di Site Kalimantan, dapat disimpulkan bahwa :

Perhitungan analisis uji t variabel kesehatan kerja ( $X_1$ ) yang sesuai pada Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dalam hal ini variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Frasta Survey Indonesia di Site Kalimantan. Artinya, semakin tinggi tingkat kesehatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

Perhitungan analisis uji t variabel keselamatan kerja ( $X_2$ ) yang sesuai pada Tabel 4.11 diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dalam hal ini variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Frasta Survey Indonesia di Site Kalimantan. Artinya, semakin tinggi tingkat keselamatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

Perhitungan analisis uji F yang sesuai pada Tabel 4.10 diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sesuai maka dalam hal ini variabel kesehatan kerja ( $X_1$ ) dan keselamatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Frasta Survey Indonesia di Site Kalimantan. Artinya, semakin tinggi tingkat kesehatan dan keselamatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

### **Saran**

Saran-saran yang dapat direkomendasikan terkait dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pada variabel Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) sebaiknya PT. Frasta Survey Indonesia lebih memperhatikan faktor Suhu Udara ( $X_{1,2}$ ) di tempat kerja karena item tersebut mendapatkan skor terendah, dengan cara memberikan ventilasi udara dan diberikan alat penyejuk ruangan atau *Air Conditioner* (AC) untuk di dalam ruangan sedangkan untuk diluar ruangan atau dilapangan setiap karyawan diwajibkan memakai APD untuk mencegah paparan dari suhu yang tinggi dan tidak beraktivitas pada saat temperatur di lapangan sangat tinggi serta cukup air minum untuk menghindari dehidrasi. Sedangkan faktor Obat-obatan untuk P3K dan Pelayanan Kesehatan ( $X_{1,2}$ ) yang mendapatkan skor tertinggi harus tetap dipertahankan dengan cara yaitu mengalokasikan dana untuk persediaan obat-obatan dan menjalin kerjasama dengan instansi kesehatan untuk mengakomodir pelayanan kesehatan karyawan.

Pada variabel Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) sebaiknya PT. Frasta Survey Indonesia lebih memperhatikan faktor Test Uji Kelayakan (Komisioning) Kendaraan ( $X_{2,4}$ ) karena item tersebut mendapatkan skor yang terendah, dengan cara mengganti kendaraan yang berusia lebih dari 4 tahun sehingga potensi bahaya yang diakibatkan dari keausan/kerusakan kendaraan dapat dihilangkan. Sedangkan item *Mine Permit Card* dan *SIMPER Card* ( $X_{2,10}$ ) mendapatkan skor tertinggi harus tetap dipertahankan dengan cara yaitu semua karyawan sebelum memasuki area pertambangan harus mengikuti dan lolos test induksi yang dilaksanakan di Departemen HSE.

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebaiknya PT. Frasta Survey Indonesia lebih memperhatikan faktor Penguasaan Bidang Pekerjaan ( $Y_7$ ) karena item tersebut mendapatkan skor yang terendah, dengan cara memberikan pelatihan/*training* baik *hardskill* maupun *softskill* secara periodik sehingga setiap karyawan akan lebih menguasai bidang pekerjaannya. Sedangkan item Pekerjaan Selesai Tepat Waktu ( $Y_{11}$ ) dan item Pekerjaan Dilakukan dengan Cekatan dan Tidak Menunda-nunda ( $Y_{12}$ ) mendapatkan skor tertinggi harus tetap dipertahankan dengan cara yaitu membuat rencana dan target pekerjaan, memotivasi karyawan dan memberikan bonus untuk karyawan yang berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anhar Januar Malik. 2013. *Pengaruh Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi Pada PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. Di Makassar.* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Asuti, Okky Suli. 2011. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktifitas \_\_\_\_\_ Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara di Yogyakarta.* Skripsi Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Barthos, Basir. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Bhuono, Agung Nugroho. 2005. *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS.* Yogyakarta.
- Derita Qurbani dan Upay Selviyana, 2018. *Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD.* Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Universitas Pamulang.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi.* Cetakan Kelima, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Dharma, Agus. 2005. *Manajemen Prestasi Kerja.* Jakarta: CV. Rajawali Departemen
- Faustino, Cordoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* CV Andi Offset, Yogyakarta
- Gary Dessler. 1997. *Manajemen Personalia.* Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta, Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2000. *Metode Penelitian dan Aplikasi.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Kuswono, Wowo Sunaryo. 2014. *Ergonomi dan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Masri, Rasyid. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Hasil Penelitian Sosial*. Makassar: Alauddin University Press.
- Meily, Kurniawidjadja. 2010. *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne dan Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management* . . Edisi ke Sepuluh, Prentice Hall. Cornell University
- Mondy, R. Wayne. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga : Jakarta
- Multazam. 2015. *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Alauddin Makassar.
- Nasutioan, 2003. *Proses Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Nazir, 2011. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nining Wahyuni, Bambang Suyadi, Wiwin Hartanto. 2018. *Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD*. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Ekonomi dan Sosial Universitas Jember.
- Prawirosentono, Suryadi.1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan* .Jogjakarta: BPFE
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijaksanaan Kerja Karyawan)*. Yogyakarta: BPFE.
- Rezha Mayhendra, Kevin Emvola Rianta, Subandi, Veronica. 2020. *The Effects Of Safety And Health (K3) Toward Employees. 5. Scientific Journal*. Institut Transportartasi dan Logistik Trisakti.
- Riduwan. 2008, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta
- Riduwan dan Akdon. 2010. *Rumus dan Data dalam Analisis Data Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Ruky, Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Refoemasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. PT. Refika Aditama : Bandung.
- Setiawan, F. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Efendi. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3S
- Suardi, Rudi. 2007. *Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumakmur. 1996. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi kelima*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacan Media.
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press Malang.