

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Bina Maju Jaya Tangerang

roudutuljanah¹, nurazis², ayikrisnhaw.a.n³

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Tangerang Raya

^{2,3} Dosen Program Studi Manajemen Universitas Tangerang Raya

¹ roudutuljannah0605@gmail.com (*)

^{2,3} [jiozz.azis@gmail.com, ayi.krisnha67@gmail.com]

Abstract— The purpose of this study is to know how occupational safety and health affect employees' performance both partial and simultaneous on PT. Citra Bina Maju Jaya Tangerang. A method of research used with quantitative research. The population in this study is all employees PT. Citra Bina Maju Jaya Tangerang. The sample used in this study was 80 respondents. The results of a statistical analysis of the data prove that variables of safety and work have a positive and significant impact on workers' performance simultaneously shown by the significant value of $0,000 < 0,05$. Meaning no, it suggests "the effect of occupational safety and health on employee performance PT. Citra Bina Maju Jaya Tangerang. Is proving to be close." R square, the effects of occupational safety, and occupational health, on employees performance of 53.1% while the rest of the 46.9% can be explained by other factors not studied in the study.

Keywords: occupational safety, occupational health, employee performance.

Abstrak— Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan pada PT. Cita Bina Maju Jaya Tangerang. Metode penelitian yang digunakan dengan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Citra Bina Maju Jaya Tangerang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 responden. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa variabel keselamatan dan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan yang ditunjukkan dari perolehan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Yang artinya H_0 ditolak, hal ini menunjukkan "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Bina Maju Jaya Tangerang terbukti hubungannya erat". Sedangkan R square pengaruh Keselamatan kerja, dan Kesehatan kerja, terhadap kinerja karyawan sebesar 53,1% sedangkan sisanya 46,9% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci— Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Dalam rangka menuju era industrialisasi, pemerintah telah bertekad untuk meningkatkan pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia dan pembangunan nasional secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengusaha didorong untuk memasukan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan unsur manajemen. Untuk itu, setiap perusahaan telah dianjurkan membentuk organisasi dan tata laksana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) supaya program ini menjadi komitmen semua pihak yang terlibat dalam proses produksi, mulai dari pimpinan tertinggi yang membuat kebijaksanaan hingga pada pelaksanaan di lapangan. Pelaksanaannya harus dinilai sejak tahap perencanaan sampai pada tahap pelaksanaan dan usaha pengendaliannya.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan dunia secara mendasar dan menyeluruh, adanya perubahan juga terlihat di dunia industri pada saat ini. Perubahan itu terlihat dalam perkembangan konsep pemikiran mengenai hubungan sistem industri yang memperlihatkan sistem produksi sebagai pertimbangan utama dan lambat laun akan mengarah pada kebutuhan suatu barang dan jasa bermutu baik serta aman yang tidak terlepas dari tahapan masalah K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) yang diberikan oleh perusahaan sebenarnya merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Seperti halnya yang dilakukan pada PT. Citra Bina Maju Jaya yang merupakan perseroan terbatas yang bergerak pada jasa *Accessories* khususnya industri persepatuan (*Shoes Factory*).

Pengamatan sementara yang penulis lakukan di PT. Citra Bina Maju Jaya. Khususnya seluruh karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada masih dirasa belum mencapai tingkat yang maksimal, sehingga dapat menyebabkan kinerja organisasi secara keseluruhan pun ikut menurun. Hal tersebut dapat dilihat dari indikasi bahwa pekerjaan yang dilakukan sebagian karyawan belum memiliki hasil yang baik yang sesuai dengan keinginan pimpinan, masih banyak karyawan yang kurang bertanggung jawab penuh terhadap setiap pekerjaan yang di hadapinya, sehingga pekerjaan tersebut menjadi terbengkalai dan tidak sedikit pekerjaan yang diselesaikan melebihi dari waktu yang telah ditentukan, kurang adanya kerjasama yang dilakukan oleh setiap karyawan, di mana karyawan cenderung bekerja sendiri-sendiri walaupun karyawan tersebut mengalami kesulitan dalam menyelesaikannya. Selain itu, disiplin kerja dari para karyawan pun masih dianggap tidak sesuai dengan yang seharusnya, dimana masih banyak karyawan yang datang terlambat pada saat masuk kerja sudah dimulai. Hal lain yang dapat kita lihat

bahwa kinerja karyawan dinilai menurun adalah kurang adanya inisiatif dari setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, masih banyak karyawan yang harus diperintah terlebih dahulu dalam memulai aktivitas pekerjaannya.

Hal ini yang menjadi pengamatan penulis adalah kurang adanya kemampuan dari manajemen perusahaan untuk meneliti serta mendisain teknologi dan peralatan pengamanan yang bebas resiko kecelakaan kerja. Pernyataan tersebut sebenarnya banyak dibicarakan oleh sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT.Citra Bina Maju Jaya. Hal tersebut dibuktikan dengan peralatan keselamatan kerja yang digunakan karyawan masih memiliki celah terjadinya kecelakaan kerja, sehingga banyak karyawan yang merasa kurang memiliki rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Akan tetapi, penulis pun melihat dari sisi karyawan bahwa ada sebagian karyawan yang kurang memahami penggunaan alat-alat keselamatan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Mereka tidak memiliki kemampuan untuk mengoperasikan alat-alat produksi dan alat-alat pengaman dengan baik dan tepat.

Hal ini menjadi penting untuk melihat faktor yang menjadi penyebab permasalahan itu muncul. Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang penulis lakukan juga, bahwa permasalahan-permasalahan di atas yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut disebabkan karena kurang maksimalnya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diberikan oleh perusahaan. Kurang maksimalnya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diberikan oleh perusahaan tersebut yang penulis amati adalah antara lain mengenai program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan perusahaan kurang dapat memperbaiki kualitas hidup pekerja. Penulis beranggapan bahwa program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melalui jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan perusahaan kurang dapat mengarahkan karyawan menjadi seseorang yang memiliki kualitas hidup yang lebih baik, sehingga pada akhirnya program tersebut tidak dapat menciptakan situasi kerja yang aman, tenang dan sehat, dan tidak dapat mendorong pekerja untuk bekerja lebih produktif. Selain dari itu, penulis menganggap bahwa program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan perusahaan tidak dapat mengantisipasi terjadinya kerugian yang seharusnya dapat dihindarkan, sehingga perusahaan tidak dapat mengembangkan usahanya dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Permasalahan-pemersalahan tersebut, jelas akan memberikan dampak terhadap kinerja, baik kinerja dari karyawan maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Di mana, permasalahan-permasalahan tersebut seharusnya menjadi suatu pekerjaan rumah bagi pihak manajemen ataupun PT. Citra Bina Maju Jaya.

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut ke dalam suatu karya ilmiah (skripsi) dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Bina Maju Jaya”**.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia. Kesehatan dan keselamatan kerja tidak hanya sangat penting dalam meningkatkan jaminan sosial dan kesejahteraan para pekerjanya akan tetapi lebih dari itu. Kesehatan dan keselamatan kerja berdampak positif atas keberlanjutan produktivitas kerjanya.

Perusahaan perlu melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja. Banyak berbagai macam faktor dan kondisi yang menyebabkan terjadinya kecelakaan di tempat kerja, seperti peralatan dan perlengkapan kerja yang sudah tidak layak pakai, kurangnya perawatan terhadap perlengkapan kerja, maupun dari faktor manusianya itu sendiri.

Untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja, maka perusahaan sebaiknya menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) agar para pekerja atau karyawan dapat mengerti tentang prosedur dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga dapat merugikan perusahaan.

Terjadinya kecelakaan kerja juga dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan yang pada akhirnya dapat memberi dampak buruk bagi lingkungan sekitar. Dalam bekerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan dan direalisasikan. Karena seseorang yang mengalami sakit atau kecelakaan dalam bekerja akan berdampak pada diri, keluarga, dan lingkungannya (Irzal, 2016).

A. Keselamatan Kerja

Keselamatan berasal dari kata dasar selamat yang bersumber dari bahasa inggris, yaitu *safety* yang dihubungkan dengan keadaan bebasnya seseorang dari kondisi celaka (*accident*). Oleh sebab itu, keselamatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun pendekatan praktis akan mempelajari berbagai faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan berupaya mengembangkan berbagai cara untuk meminimalisasi terjadinya kecelakaan. Menurut Purnama dalam Lijan Poltak Sinambela (2017:362) Secara filosofis, keselamatan dimaknai sebagai suatu pemikiran dan upaya menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya. Dari segi keilmuan, dimaknai sebagai pengetahuan dan penerapan dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Menurut Irzal (2016:63) Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai upaya agar pekerja selamat dari tempat kerjanya sehingga terhindar dari kecelakaan termasuk juga menyelamatkan peralatan dan produksinya. Menurut Silalahi dan Rumondong dalam Lijan Poltak Sinambela (2017:361) Keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap

perbuatan atau kondisi tidak selamat yang mengakibatkan kecelakaan.

Menurut Purnama dalam Widodo (2015:239), keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya.

Menurut Suma'mur dalam Widodo (2015:239), keselamatan kerja adalah keselamatan bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

B. Keselamatan Kerja

Menurut Gunawan dan Waluyo (2015:13), Kesehatan Kerja (*Occupational Health*) adalah upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja (terjadi saat operasi normal).

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (*WHO*) tahun 1948 menyebutkan bahwa pengertian kesehatan adalah sebagai suatu keadaan fisik, mental, dan sosial kesejahteraan dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan. (Widodo, 2015:241).

Menurut Widodo (2015:242), pada dasarnya kesehatan itu meliputi empat aspek, antara lain :

1. Mengeluh sakit atau tidak adanya keluhan dan memang secara objektif tidak tampak sakit. Semua organ tubuh berfungsi normal atau tidak mengalami gangguan.
2. Kesehatan mental (jiwa) mencakup 3 komponen, yaitu :
 - a. Pikiran sehat tecermin dari cara berpikir atau jalan pikiran
 - b. Emosional sehat tecermin dari kemampuan seseorang untuk mengekspresikan emosinya, misalnya takut, gembira, khawatir, sedih dan sebagainya.
 - c. Spiritual sehat tercermin dari cara seseorang dalam mengekspresikan rasa syukur, pujian, kepercayaan dan Tuhan Yang Maha Kuasa. Misalnya sehat spiritual dapat dilihat dari praktik keagamaan seseorang. Dengan perkataan lain, sehat spiritual adalah keadaan dimana seseorang menjalankan ibadah dan semua aturan agama yang dianutnya.
3. Kesehatan Sosial terwujud apabila seseorang mampu berhubungan dengan orang lain atau kelompok lain secara baik, tanpa membedakan ras, suku, agama atau kepercayaan, status sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya, serta saling toleran dan menghargai.
4. Kesehatan dari aspek ekonomi terlihat bila seseorang (dewasa) produktif, dalam arti mempunyai kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang dapat menyokong terhadap hidupnya sendiri atau keluarganya secara finansial.

C. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan memerlukan pekerja yang berkompeten dalam bidangnya agar

pekerja dapat menyesuaikan pekerjaannya secara optimal agar tercapainya suatu tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Wibowo (2016:7), kinerja berasal dari pengertian *performance*, yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2016:260), Mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur (dibandingkan dengan standar yang telah di tentukan).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Menurut para ahli A.A Anwar Prabu Mangku Negara (2016:10) kerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Menurut Moheheriono (2014:65) kinerja catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu

Dari definisi diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang telah dilaksanakan atau yang telah diperoleh dengan tugas- tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Tugas-tugas yang dilaksanakan itu mengacu pada tugas yang diperintahkan atau yang dinyatakan sebagai tanggung jawab yang dipercayakan dalam jabatan seseorang. Oleh karena itu kinerja seorang karyawan akan menentukan dalam melaksanakan tugasnya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Perumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini maka dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

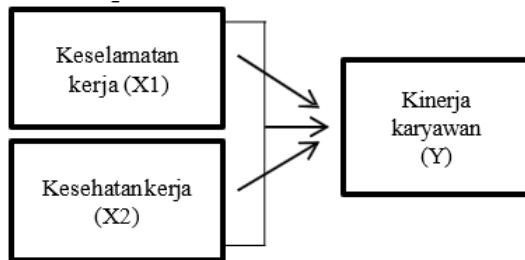
- a. Apakah keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Bina Maju Jaya?
- b. Apakah kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Bina Maju Jaya?
- c. Seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerjasecara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Bina Maju Jaya?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di PT. Citra Bina Maju Jaya.
- b. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT Citra Bina Maju Jaya.

Untuk mengetahui mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Citra Bina Maju Jaya.

Kerangka Berpikir



Keterangan:

- H1 : Keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
 H2 : Kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
 H3 : Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kondisi keselamatan kesehatan kerja (K3), insentif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Citra Bina Maju Jaya. Penelitian dengan metode ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Bina Maju Jaya. Kuisisioner diberikan kepada karyawan PT. Citra Bina Maju Jaya terhadap kinerja karyawan.

A. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015). Populasi penelitian ini adalah dari beberapa bagian di perusahaan yang berjumlah 100 karyawan.

B. Sampel

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, lalu menggunakan *probability sampling*, Danang Suyonto, (2011:40), sebagai berikut : Rumus Slovin, $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$

Keterangan :

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel yang digunakan

e = Tingkat kesehatan atau taraf nyata

dalam penelitian ini diambil nilai $e = 0,05$ atau 5% persen sehingga Jumlah populasi 100 karyawan dengan sampel sebanyak 80 responden. Taraf kesalahan dalam penelitian ini 5%.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji validitas

Pengujian validitas berguna untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian (Juliandi, 2015, hal. 76). Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan benar. Kriteria pengujian validitas suatu item instrument valid jika dinilai korelasi nya adalah "positif" dan lebih besar atau sama dengan r tabel. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (*2tailed*) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (*2tailed*) $\leq 0,05$, maka butir instrument valid. Jika nilai sig (*2tailed*) $\geq 0,05$ maka butir instrument tidak valid (Juliandi, 2015, hal. 77)

2. Uji reabilitas

Pengujian reabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya, jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi, 2015, hal. 80) Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program And Service Solution* (SPSS) adalah sebuah program pengolahan data yang berguna untuk pengambilan keputusan terutama dalam bidang penelitian analisis data (Juliandi, 2018, hal. 11).

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisa apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisa regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi, 2015, hal. 160).

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, 2015, hal. 160).

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji model independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasifactor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi, 2015, hal. 161).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas(Juliandi, 2015, hal. 161).

D. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel terikat dengan beberapa variabel bebas.

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisa apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisa regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi, 2015, hal. 160).

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3. Analisis Korelasi (r)

Kolerasi berganda digunakan untuk dua variabel independen dan satu dependen. Nilai besar R berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat dan sebaliknya nilai yang mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

4. Uji t (Parsial)

Uji t ini digunakan untuk menguji secara parsial guna menunjukkan pengaruh setiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependennya.

5. Uji F (Simultan)

Uji F menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependennya.

kelamin, responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 37 orang (46.3%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 43 orang (53.8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada kelamin perempuan.

2. Pendidikan

		Freque ncy	Perc ent	Val id Perc ent	Cumula tive Percent
Valid	strata 2	3	3.8	3.8	3.8
	strata 1	13	16.3	16.3	20
	diploma 3	2	2.5	2.5	22.5
	sma/ seder ajat	62	77.5	77.5	100
	Total	80	100	100	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik diatas dapat dipahami bahwa tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden pada tingkat pendidikan Stara 2 sebanyak 3 orang (3.8%), pada tingkat pendidikan Staral sebanyak 13 orang (16.3%), pada tingkat pendidik Diploma 3 sebanyak 2 orang (2.5%).Dan tingkat pendidik SMA/Sederajat sebanyak 62 orang (77.5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT.Citra Bina Maju Jaya Tangerang dalam penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan SMA/Sederajat.

3. Usia

		Freque ncy	Perc ent	Va lid Perc ent	Cumula tive Percen t
Vali d	20-30	44	55	55	55
	31-40	19	23.8	23.8	78.8
	41-50	15	18.8	18.8	97.5
	51-55	2	2.5	2.5	100
	Total	80	100	100	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

Berdasarkan tabel persentase diatas dapat dipahami bahwa berdasarkan karakteristik usia, responden dalam penelitian ini memiliki usia pada kelompok umur 20-30 tahun sebanyak 44 (55.0%), umur 31-40 tahun sebanyak 19 (23.8%), umur 41-50 tahun sebanyak 15 (18.8%) dan umur lebih dari 51-55 tahun sebanayak 2 (2.5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan usia responden yang bekerja pada PT.Citra Bina Maju Jaya Tangerang lebih banyak didominasi pada kelompok umur 20-30 tahun.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

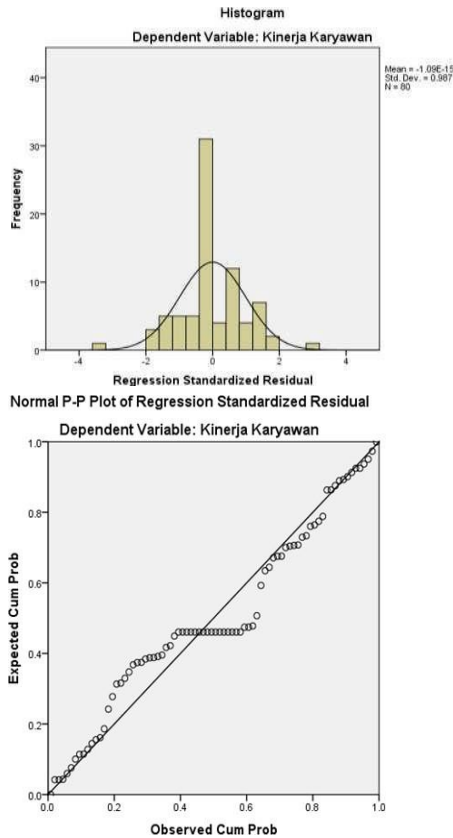
1. Jenis Kelamin

		Freque ncy	Perc ent	Val id Perc ent	Cumul ative Percen t
Valid	laki-laki	37	46.3	46.3	46.3
	perempuan	43	53.8	53.8	100
	Total	80	100	100	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

Berdasarkan data tabel persentase diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik data jenis

4. Uji Normalitas Data



Dari gambar grafik histogram diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik.

Sedangkan gambar grafik scatter plot diatas berdistribusi normal, hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

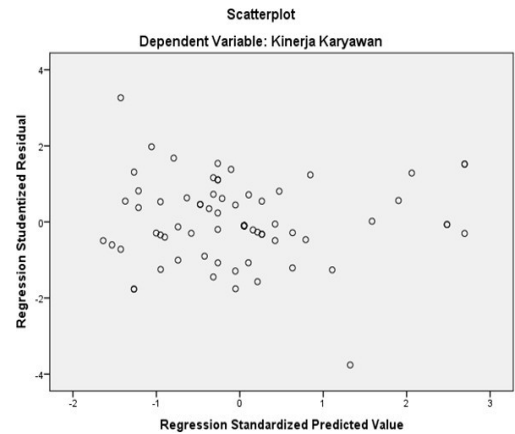
5. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Error	Beta			nce	VIF
1	(Constant)	14.496	2.765		5.242	.000		
	Keselamatan Kerja	.257	.068	.343	3.763	.000	.734	1.363
	Kesehatan Kerja	.387	.072	.490	5.372	.000	.734	1.363

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen (bebas).

6. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar grafik scatterplot diatas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan pengujian data *heterokedastisitas* dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik- titik

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.496	2.765		5.242	.000
	Keselamatan Kerja	.257	.068	.343	3.763	.000
	Kesehatan Kerja	.387	.072	.490	5.372	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Konstanta : 14,496
Keselamatan Kerja : 0,257
Kesehatan kerja : 0,387

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga dapat diketahui persamaan sebagai berikut: $Y = 14,496 + 0,257X_1 + 0,387X_2$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1) Variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.

- 2) Koefisien keselamatan kerja memberikan nilai sebesar 0,257 yang berarti bahwa semakin baik program keselamatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Koefisien kesehatan kerja memberikan nilai sebesar 0,387 yang berarti bahwa semakin baik kesehatan kerja yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

8. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R square* pada tabel berikut :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.531	.518	2.320

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

Dari hasil uji *R Square* dapat dilihat bahwa 0,531 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja sebesar 53,1%. Sedangkan sisanya sebesar 46,9% dapat dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain diluar variabel penelitian.

9. Uji r Korelasi

Uji kolerasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Jenis hubungan antar variabel X dan Y dapat bersifat positif dan negatif.

		Kinerja Karyawan	Keselamatan Kerja	Kesehatan Kerja
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.596**	.667**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	80	80	80
Keselamatan Kerja	Pearson Correlation	.596**	1	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	80	80	80
Kesehatan Kerja	Pearson Correlation	.667**	.516**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian peroleh nilai Signifikansi > Ftabel (2,72) dengan tingkat *signifikan* 0,000 < 0,05, dengan demikian H0 ditolak, kesimpulannya ada pengaruh signifikan keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bina Maju Jaya Tangerang.

10. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) koefisien regresi secara parsial mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Error	Beta	t		
1	(Constant)	14.496	2.765			5.242	.000
	Keselamata	.257	.068	.343		3.763	.000
	Kesehatan	.387	.072	.490		5.372	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel keselamatan kerja diperoleh thitung (3,763) > ttabel (1,664) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Bina Maju Jaya Tangerang.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel kesehatan kerja diperoleh thitung (5,372) > ttabel (1,664) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Citra Bina Maju Jaya Tangerang.

11. Uji F (Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersamaan. Berdasarkan ANOVA pada tabel berikut ini :

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468.633	2	234.316	43.521	.000 ^b
	Residual	414.567	77	5.384		
	Total	883.200	79			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kesehatan kerja (X2) dari perolehan nilai koefisien kesehatan kerja sebesar 5,372 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan

kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bina Maju JayaTangerang.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa keselamatan kerja (X1) dari perolehan nilai koefisien keselamatan kerjasebesar 3,763 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bina Maju Jaya Tangerang.

2. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan Kerja sebesar $0.000 < 0,05$ maka berkorelasi dan nilai Signifikansi Kesehatan Kerja sebesar $0.000 < 0,05$ maka berkorelasi.

3. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian variabel keselamatan kerja dan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan yang ditunjukkan dari perolehan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Yang artinya H_0 ditolak, hasil ini menunjukkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bina Maju Jaya Tangerang.

Adapun besar kontribusi pengaruh keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 53,1% sedangkan sisanya 46,9% dapat dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain diluar variabel penelitian

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis untuk mengetahui “pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bina Maju Jaya Tangerang” maka dapat di kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Variabel keselamatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Citra Bina Maju Jaya Tangerang.
2. Variabel kesehatan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Citra Bina Maju Jaya Tangerang.
3. Variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Citra Bina Maju Jaya Tangerang.

B. Saran

Berapa saran yang dapat diajukan berkaitan dengan kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Melihat kesimpulan disarankan bagi perusahaan untuk membantu memotivasi karyawan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada karyawan guna kinerja yang lebih baik.
2. Tetap mempertahankan tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan karyawan kepada karyawannya, dikarenakan masih ada karyawan yang masih belum paham dengan pentingnya karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan.
3. Pihak manajemen perusahaan hendaknya meningkatkan pemahaman tentang pentingnya penggunaan atribut kerja dan cara penggunaan atribut kerja kepada para karyawannya, dikarenakan masih ada karyawan yang masih belum paham dengan pentingnya penggunaan atribut kerja dan cara penggunaan atribut kerja.
4. Pimpinan pada PT. Citra Bina Maju Jaya hendaknya melakukan penelitian lain yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan.

REFERENSI

- [1] Akram, A., Zamad, N., Adyla, N., & Manaf, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Terhadap Kinerja Proyek. *Journal Of Civil Engineering*, 1(1), 30– 36.
- [2] Anjani, M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 9(1), 1–9.
- [3] Arif, rahman, r. (2017). “pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi cv. anugerah tani makmur)”. fakultas ekonomi dan bisnis universitas brawijaya malang.
- [4] Bhasary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47–60.
- [5] Damayanti, R., Nurlaela, N., & Usman, S. (2018). “Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari”. *Seminar Nasional Manajemen Dan Bisnis Ke 3 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember*, 351–365.
- [6] Fatoni, Finona, A., (2017). “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang”. Universitas Brawijaya Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Malang
- [7] Firmanzah, A., Djamhur, H., & Mochamad, D. (2017). “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Dalam Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 42, (hal 2).

- [8] Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan SumberDaya Manusia*, (Edisi 3). Yogyakarta: BPFE.
- [9] Hasibuan, Malayu. (2012). “Manajemen Sumber Daya manusia”. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- [10] Hasibuan, W. J., & Ritonga, Z. (2015). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lingga Tiga Sawit Kabupaten LabuhanBatu. *Jurnal Ecobisma*,2(2), 1–8.
- [11] HT Multazam, (2015). “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (k3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep”. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN)
- [12] Irzal. 2016. *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kencana.
- [13] Juniarti, N., Halin, H., & Roswaty, R. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Putera Sriwijaya Mandiri Palembang. *JurnalIlmiah Ekonomi Global*, 8(2), 111–116.
- [14] Kautsar, I. A., Swasto, B., & Musadieg, M. A. (2013). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Bagian Produksi PR.Sejahtera Abadi Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 6(2), 1–9.
- [15] Kemala, D. R. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mhe Maintenance Department Badak Ngl Di Bontang. *EJournal Administrasi Bisnis*, 5(1), 1–7.
- [16] Maduningtias, Lucia. (2019). “Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pharos Indonesia”*Jurnal Ekonomi efektif*, Vol.1, (hal 2).
- [17] Mankunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*(Pertama). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [18] Nuraini Noni, (2020). “Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan” Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- [19] Rivai Zainal, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- [20] Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja Dan Produktivitas Kerja* (Pertama). Bandung: PT. Rafika Aditama.
- [21] Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Pertama). Bandung: Alfabeta.Suryani, K. N., & John, E. H. J. (2018). *Kinerja Organisasi*