

## PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD WILAYAH PELAYANAN X

Najmi Nur Ihsan<sup>1</sup>, Dian Lestari<sup>2</sup>

Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi<sup>1,2</sup>

najminur\_21p330@mn.unjani.ac.id<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Wilayah Pelayanan X. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian adalah pegawai lapangan UPTD Wilayah Pelayanan X, dengan sampel sebanyak 66 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,80, kesehatan kerja berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,63, dan kinerja pegawai berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,65. Secara parsial, keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 3,846 dan signifikansi 0,000, sedangkan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 3,525 dan signifikansi 0,001. Secara simultan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 25,389 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,6% menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh keselamatan kerja dan kesehatan kerja, sedangkan 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Simpulan penelitian ini adalah keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Wilayah Pelayanan X, sehingga peningkatan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia

### ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of occupational safety and health on employee performance in *Service Area X Technical Implementation Unit (UPTD)*. The research method used was quantitative with a descriptive and associative approach. The study population was field employees of *Service Area X Technical Implementation Unit (UPTD)*, with a sample of 66 respondents. Data collection was conducted through questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficients of determination using SPSS version 26. The results showed that occupational safety was in the good category with an average score of 3.80, occupational health was in the good category with an average score of 3.63, and employee performance was in the good category with an average score of 3.65. Partially, occupational safety had a positive and significant effect on employee performance with a calculated t-value of 3.846 and a significance level of 0.000, while occupational health had a positive and significant effect on employee performance with a calculated t-value of 3.525 and a significance level of 0.001. Simultaneously, occupational safety and health have a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F-value of 25.389 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination of 44.6% indicates that employee performance is influenced by occupational safety and health, while 55.4% is influenced by other factors not examined. The conclusion of this study is that occupational safety and health have a positive and significant effect on employee performance in *Service Area X UPTD*. Therefore, increasing the implementation of occupational safety and health programs can support improved

employee performance.

**Keywords:** *Occupational Health, Occupational Safety, Employee Performance, Human Resource Management*

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik lembaga pemerintah maupun perusahaan, membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan merupakan aset utama organisasi karena keberhasilan pelaksanaan kegiatan dan pencapaian tujuan sangat bergantung pada kontribusi mereka. Perlakuan yang baik terhadap karyawan dapat meningkatkan tanggung jawab serta kinerja, yang pada akhirnya mendukung efektivitas organisasi (Martini & Ismanto, 2021). Namun demikian, masih banyak organisasi menghadapi permasalahan terkait rendahnya kinerja pegawai. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas berdasarkan standar, target, atau kriteria yang disepakati (Rahmawati & Guntoro, 2020). UPTD Wilayah Pelayanan X sebagai lembaga pelaksana teknis di bidang pemeliharaan infrastruktur jalan dan jembatan juga menghadapi permasalahan serupa. Berdasarkan wawancara dengan koordinator kepegawaian, diketahui bahwa lebih dari 50% pegawai memiliki kinerja di bawah standar kategori “Baik”, yang menunjukkan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan lembaga tersebut. Berikut adalah data kinerja pegawai UPTD Wilayah Pelayanan X, dapat di lihat pada tabel Penilaian kinerja pegawai selama Periode Januari s.d Desember 2024, dimana Penilaian kinerja dilakukan setiap 3 bulan sekali sebagai berikut.

**Tabel 1.**  
**Data Penilaian Kinerja pegawai UPTD Wilayah Pelayanan X, 2024**

Kinerja Karyawan	Persentase			
	Jan-Mar	Apr-Jun	Jul-Sep	Okt-Des
Sangat Baik	14.91%	14.43%	16.87%	12.47%
Baik	26.89%	28.61%	32.03%	35.94%
Cukup	34.47%	31.78%	31.05%	37.16%
Buruk	18.83%	16.38%	12.71%	8.80%
Sangat Buruk	4.89%	8.80%	7.33%	5.62%
C+B+Sb	58.19%	56.96%	51.09%	51.58%
Jumlah	100%	100%	100%	100%

Sumber: Arsip Sekretariat UPTD Wilayah Pelayanan X, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa persentase pegawai UPTD Wilayah Pelayanan X yang memiliki kinerja di bawah standar tergolong tinggi. Pada periode Januari–Maret tercatat sebesar 58,19%, April–Juni sebesar 56,19%, Juli–September sebesar 51,09%, dan Oktober–Desember sebesar 51,58%. Data tersebut menunjukkan bahwa lebih dari separuh pegawai secara konsisten belum mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

Keselamatan kerja merupakan upaya organisasi dalam melindungi kesejahteraan fisik karyawan agar terhindar dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Nanda et al., 2022). Penerapan keselamatan kerja yang baik menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman sehingga berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sangat penting bagi UPTD Wilayah Pelayanan X karena aktivitas kerja di lapangan memiliki risiko tinggi (Riak & Bill, 2022). Berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970, keselamatan kerja bertujuan mencegah kecelakaan serta melindungi tenaga kerja dari bahaya di tempat kerja. Namun, data BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan peningkatan kasus kecelakaan kerja di Jawa Barat dari 46.027 kasus pada 2022 menjadi 60.858 kasus hingga November 2023. Kondisi ini

menunjukkan perlunya peningkatan kesadaran pegawai terhadap penerapan prosedur keselamatan dan penggunaan alat pelindung diri, sebagaimana juga ditemukan di lingkungan UPTD Wilayah Pelayanan X, di mana masih terjadi kasus kecelakaan akibat kelalaian dan kurangnya kepatuhan terhadap SOP.

**Tabel 2.**  
**Data Kecelakaan Kerja Pegawai UPTD Wilayah Pelayanan X, 2024**

No	Keterangan	Jumlah
1	Tertimpa alat berat/ material	14
2	Jatuh dari ketinggian	13
3	Terpeleset, terjatuh atau tersandung	16
4	Paparan bahan kimia/debu	12
5	Cedera karena penggunaan alat	17
6	Kelelahan	19
Total		91

**Sumber:** Arsip Kesekretariatan UPTD Wilayah Pelayanan X, 2025

Berdasarkan data pada tabel 2, kecelakaan kerja pegawai UPTD Wilayah Pelayanan X tahun 2024, terdapat 91 kejadian. Kejadian ini menunjukkan bahwa terdapat kelemahan dalam penerapan sistem keselamatan kerja UPTD Wilayah Pelayanan X. Hal ini berdampak pada kinerja pegawai serta dapat meningkatkan biaya operasional karena dampak dari kecelakaan kerja. Faktor dari penyebab kecelakaan akibat kelalaian para pegawai dalam penggunaan alat-alat pelindung diri. Apabila pegawai memiliki kesadaran pentingnya penggunaan alat pelindung diri pada saat mereka bekerja terlebih mereka bekerja dengan resiko yang besar, berkaitan alat-alat konstruksi dan berdampak resiko kecelakaan, maka resiko terjadinya kecelakaan dapat diminimalisir, selain itu diperlukan penguatan budaya keselamatan kerja melalui pelatihan, pengawasan, serta penyediaan fasilitas pelindung yang memadai agar tercipta lingkungan kerja yang aman, produktif, dan berkelanjutan. Selain keselamatan kerja, aspek kesehatan kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Kesehatan kerja merupakan upaya perusahaan untuk menjaga kondisi fisik dan mental karyawan agar tetap sehat selama menjalankan tugasnya (Nanda et al., 2022). Tujuan utamanya adalah menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung produktivitas, terutama pada pekerjaan dengan tingkat risiko tinggi. Hasil wawancara dengan koordinator kepegawaian UPTD Wilayah Pelayanan X menunjukkan bahwa masih banyak pegawai mengalami gangguan kesehatan saat atau setelah bekerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) serta minimnya persiapan fisik sebelum bekerja, yang berdampak pada meningkatnya kasus sakit saat bertugas.

**Tabel 3.**  
**Data Kesehatan/Sakit Setelah Bekerja, Pegawai UPTD Wilayah Pelayanan X, 2024**

No	Jenis Penyakit	Keterangan	Jumlah Pegawai (Orang)
1	Gangguan Pernapasan	Paparan debu silika, asbestos, asap las, dan bahan kimia di lokasi konstruksi	161
2	Gangguan Pendengaran	Paparan kebisingan dari mesin berat dan alat konstruksi	61

3	Gangguan Muskuloskeletal (MSDs)	Aktivitas fisik berat, pengangkatan beban, postur kerja yang buruk	132
4	Dermatitis Kontak	Paparan bahan kimia seperti semen, cat, pelarut	46
5	Cedera Akibat Panas (Heat Stress)	Bekerja di bawah sinar matahari langsung tanpa perlindungan yang memadai	51
6	Penyakit Akibat Bahan Kimia Berbahaya	Paparan timbal, kromium, kadmium.	48
Total			499

**Sumber:** Arsip Kesekretariatan UPTD Wilayah Pelayanan X, 2025

Berdasarkan data kesehatan/sakit setelah bekerja pegawai UPTD Wilayah Pelayanan X tahun 2024, tercatat sebanyak 499 pegawai UPTD Wilayah Pelayanan X mengalami gangguan kesehatan selama tahun 2024. Jenis gangguan yang paling banyak dialami adalah gangguan pernapasan (161 pegawai) dan gangguan muskuloskeletal atau MSDs (132 pegawai). Kondisi ini umumnya disebabkan oleh faktor lingkungan kerja konstruksi yang berisiko tinggi, kurangnya kesadaran terhadap pentingnya penggunaan alat pelindung diri, serta minimnya persiapan fisik sebelum bekerja. Aktivitas yang melibatkan alat berat, pengangkatan beban, dan paparan bahan kimia turut memperbesar risiko gangguan kesehatan yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan pemahaman tentang pentingnya kesehatan kerja, penggunaan alat pelindung diri, serta penerapan prosedur kerja yang aman perlu dilakukan secara konsisten untuk menekan risiko penyakit akibat kerja dan menjaga kinerja pegawai tetap optimal.

Keselamatan dan kesehatan kerja yang dirasakan oleh pegawai berperan penting dalam memengaruhi kinerja, baik secara positif maupun negatif. Pegawai yang merasa terlindungi dan bekerja dalam lingkungan yang aman serta sehat akan memiliki motivasi lebih tinggi untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kondisi kerja yang mendukung keselamatan dan kesehatan tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas individu sekaligus kinerja organisasi secara keseluruhan. Terdapat beberapa penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Mahdalena et al. (2023) menemukan pengaruh tersebut pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pelaihari, sedangkan Anudato et al. (2023) memperoleh hasil serupa di PT PLN UP3 Ambon. Penelitian Kristanto & Purnamasari (2022) serta Herizal & Wulandari (2020) juga membuktikan bahwa semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di berbagai sektor industri.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dimana melibatkan pegawai UPTD Wilayah Pelayanan X yang bekerja di lapangan sebagai populasi penelitian. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti kelompok, populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data serta analisis informasi yang berhubungan dengan angka dan data kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan. Sebanyak 66 individu memberikan tanggapan pada survei terkait keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Satu kepala atasan sebagai responden memberikan tanggapan mengenai variabel kinerja

pegawai. Peneliti menerapkan wawancara, dokumentasi, dan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Setelah itu uji reabilitas sebagai alat untuk mengukur keterpercayaan atau konsistensi data. Peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan asosiatif kuantitatif pada analisis data. Untuk menilai hasil temuan penelitian, maka dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan koefisien determinasi serta pengujian hipotesis berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS. Dalam proses pengumpulan data, peneliti melaksanakan survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden guna memperoleh informasi yang dibutuhkan. Pengujian hipotesis bertujuan untuk menilai pengaruh variabel independen (X), baik secara parsial maupun simultan, terhadap variabel dependen (Y). Hasil dari pengujian tersebut dapat menunjukkan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

**Tabel 4.**  
**Variabel dan subvariabel Penelitian**

No	Variabel	Subvariabel
1.	Keselamatan kerja (X1)	Menurut Mangkunegara (2020) a. Pemakaian Alat Pelindung Diri b. Beban Kerja c. Peraturan Keselamatan Kerja d. Komunikasi dan Dukungan e. Pelatihan Keselamatan
2.	Kesehatan Kerja (X2)	Menurut Mangkunegara (2020) a. Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja b. Sarana dan Pelayanan Kesehatan c. Sarana Rekreasi d. Peraturan Kesehatan Kerja
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Mangkunegara (2020) a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Pelaksanaan Tugas d. Tanggung Jawab e. Inisiatif

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan analisis data, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen yang digunakan layak dan konsisten. Uji validitas bertujuan menilai ketepatan alat ukur terhadap variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas menilai kestabilan hasil pengukuran. Hasil kedua uji ini disajikan pada tabel berikut sebagai dasar kelayakan instrumen penelitian.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji Validitas			Uji Realibilitas	
Item	R Hitung	Keterangan	Cronbach's	Keterangan
Pernyataan			Alpha	
Keselamatan Kerja				
X1.1	0.649	Valid		
X1.2	0.361	Valid		
X1.3	0.532	Valid		
X1.4	0.621	Valid		

X1.5	0.621	Valid	0.777	Reliabel		
X1.6	0.424	Valid				
X1.7	0.503	Valid				
X1.8	0.695	Valid				
X1.9	0.398	Valid				
X1.10	0.586	Valid				
X1.11	0.733	Valid				
Kesehatan Kerja						
X2.1	0.735	Valid				
X2.2	0.715	Valid				
X2.3	0.704	Valid				
X2.4	0.783	Valid	0.860	Reliabel		
X2.5	0.757	Valid				
X2.6	0.667	Valid				
X2.7	0.813	Valid				
Kinerja Pegawai						
Y.1	0.705	Valid				
Y.2	0.626	Valid				
Y.3	0.648	Valid				
Y.4	0.627	Valid	0.816	Reliabel		
Y.5	0.657	Valid				
Y.6	0.587	Valid				
Y.7	0.540	Valid				
Y.8	0.661	Valid				
Y.9	0.803	Valid				

Menurut Sugiyono (2019), suatu instrumen dikatakan valid apabila mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja pegawai, diperoleh bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai Rhitung lebih tinggi dibandingkan dengan Rtabel (0.3334). dengan demikian seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data. Untuk mengukur tingkat keandalan kuesioner, dilakukan perbandingan nilai *Cronbach's Alpha* yang tercantum pada tabel statistik reliabilitas. Apabila nilai cronbach's Alpha menunjukkan angka lebih dari 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat keandalan yang baik atau dapat dipercaya sebagai alat ukur yang konsisten.

**Tabel 6.**  
**Total Rata-rata Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Mengenai**  
**Variabel Keselamatan kerja**

Sub Variabel	Rata-Rata	Kriteria
Pemakaian Peralatan Kerja/APD	3,64	Tinggi
Beban Kerja	4,11	Tinggi
Peraturan Keselamatan Kerja	3,72	Tinggi
Komunikasi dan Dukungan	4,11	Baik
Pelatihan Keselamatan	3,42	Sesuai
Total Skor	$(3,64 + 4,11 + 3,72 + 4,11 + 3,42) : 5 = 3,80$	
Kriteria	Baik	

Tabel 6, menunjukkan hasil analisis yang memperlihatkan tanggapan responden terhadap variabel keselamatan kerja memperoleh skor rata-rata keseluruhan 3,80 dengan kriteria baik. Subvariabel dengan skor tertinggi adalah beban kerja dan komunikasi serta dukungan dengan masing-masing mean 4,11, yang menunjukkan kesesuaian beban kerja dengan kemampuan pegawai serta adanya komunikasi yang efektif. Sementara itu, skor terendah terdapat pada subvariabel pelatihan keselamatan yaitu 3,42, yang mengindikasikan bahwa frekuensi dan materi pelatihan masih belum optimal. Dengan demikian, bahwa keselamatan kerja di UPTD Wilayah Pelayanan X dapat dianggap baik, terutama dalam aspek manajemen beban kerja dan komunikasi antarpegawai yang berkontribusi besar terhadap terciptanya lingkungan kerja yang aman, berdasarkan hasil survei dilakukan pada pegawai.

**Tabel 7.**  
**Total Rata-rata Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Mengenai Variabel Kesehatan kerja**

Sub Variabel	Rata-Rata	Kriteria
Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja.	3,02	Cukup
Sarana dan Pelayanan Kesehatan	4,12	Sesuai
Sarana Rekreasi	3,41	Sesuai
Peraturan Kesehatan Kerja	3,95	Tinggi
Total Skor	$(3,02+4,12+3,41+3,95) : 4 = 3,63$	

Berdasarkan analisis terdapat pada tabel 7, disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kesehatan kerja memperoleh skor rata-rata 3,63 dengan kriteria baik. Subvariabel dengan skor tertinggi adalah sarana dan pelayanan kesehatan (4,12) yang menunjukkan bahwa fasilitas kesehatan sudah memadai. Sebaliknya, skor terendah terdapat pada subvariabel pemeliharaan kesehatan tenaga kerja (3,02), yang berarti program seperti olahraga rutin dan pemeriksaan kesehatan masih terbatas pelaksanaannya. Dengan demikian, bahwa kesehatan kerja pegawai di UPTD Wilayah Pelayanan X dapat dikategorikan baik, terutama upaya organisasi dalam menyediakan sarana dan pelayanan kesehatan sudah berjalan dengan baik dan diapresiasi oleh pegawai, namun belum diimbangi dengan program pemeliharaan kesehatan yang berkelanjutan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perhatian terhadap aspek preventif masih perlu ditingkatkan agar kesehatan kerja pegawai tidak hanya terjaga ketika sakit, tetapi juga dipelihara secara rutin untuk mencegah gangguan kesehatan di masa depan.

**Tabel 8.**  
**Total Rata-rata Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja Pegawai**

Sub Variabel	Rata-Rata	Kriteria
Kualitas Kerja.	3,83	Baik
Kuantitas Kerja	3,51	Baik
Pelaksanaan Tugas	3,52	Tepat
Tanggung Jawab	3,77	Baik
Inisiatif	3,61	Baik
Total Skor	$(3,83+3,51+3,52+3,77+3,61) : 5 = 3,65$	
Kriteria	Baik	

Menyusul informasi dalam tabel 8, disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata 3,65 dengan kriteria baik. subvariabel dengan skor tertinggi adalah kualitas kerja (3,83) yang menunjukkan bahwa

pegawai mampu menghasilkan pekerjaan dengan mutu yang relatif baik. Sementara itu, subvariabel dengan skor terendah adalah kuantitas kerja (3,51), yang berarti masih terdapat keterbatasan dalam jumlah output pekerjaan yang dihasilkan pegawai dibandingkan dengan subvariabel lainnya. Dengan demikian, bahwa kinerja pegawai di UPTD Wilayah Pelayanan X dalam kriteria baik, oleh karena itu kinerja pegawai secara umum sudah baik dan stabil, terutama dalam hal kualitas hasil pekerjaan, yang menunjukkan adanya profesionalisme dan tanggung jawab kerja yang tinggi. Namun demikian, produktivitas atau kuantitas kerja masih perlu ditingkatkan, yang mungkin disebabkan oleh faktor beban kerja, efisiensi waktu, atau keterbatasan sumber daya.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,077, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi distribusi normal. Selanjutnya, uji multikolinearitas mengungkap bahwa pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai VIF sebesar 1,275 (di bawah 10) dan nilai toleransi 0,784 (di atas 0,10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas, sehingga kedua variabel independen dapat digunakan secara bersamaan dalam model regresi. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki nilai signifikansi 0,697, sedangkan variabel kesehatan kerja memiliki nilai signifikansi 0,202, kedua nilai tersebut lebih tinggi dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1 (Constant)	2,103	4,375		0,481	0,632	
Keselamatan Kerja	0,427	0,111	0,407	3,846	0,000	
Kesehatan Kerja	0,513	0,145	0,373	3,525	0,001	

Berdasarkan pada tabel 9, didapatkan rumus regresi di bawah ini:

$$Y = 2,103 + 0,427X_1 + 0,513X_2$$

Dari rumus diatas dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 2,103 menunjukkan bahwa apabila variabel independen bernilai nol, maka kinerja pegawai tetap berada pada nilai 2,103
2. Koefisien regresi untuk variabel keselamatan kerja secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,427, artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan keselamatan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,427 satuan
3. Koefisien regresi untuk variabel kesehatan kerja secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,513, artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan kesehatan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,513 satuan

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji T**

Variabel	T <sub>hitung</sub>	T <sub>table</sub>	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	3.846	1,997	0.000	0.05	Signifikan
X2	3.525	1,997	0.001	0.05	Signifikan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  (3.846) melebihi nilai  $t_{table}$  (1,997) dengan nilai signifikansi 0,000 yang merupakan nilai dibawah 0,05, sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Selain itu, variabel kesehatan kerja juga memiliki nilai  $t_{hitung}$  (3.525) yang melebihi nilai  $t_{table}$  (1,997), yang disertai tingkat signifikansi 0,001 kurang dari nilai 0,05 yang dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu kedua variabel secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji F**

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>table</sub>	Sig.	Prob.	Keterangan
Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	25.389	3.14	0.000	0.05	Signifikan

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan pada tabel 11, menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 25,389 lebih tinggi dari 3,14, dan memiliki tingkat signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Oleh karena itu keselamatan kerja dan kesehatan kerja terpengaruh secara bersamaan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

**Tabel 12.**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 <sup>a</sup>	.446	429	3,07019

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi)  $R^2$  sebesar 0,446, pedoman interpretasi koefisien determinasi nilai (d) sebesar 44,6% tersebut dapat diartikan sebagai keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sedang, Sedangkan 55,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

## SIMPULAN

Bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja pegawai UPTD Wilayah Pelayanan X berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 3,80; 3,63; dan 3,65. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,846 dan signifikansi 0,000, sedangkan kesehatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,525 dan signifikansi 0,001. Secara simultan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 25,389 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,6% menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh keselamatan kerja dan kesehatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, semakin baik penerapan keselamatan kerja dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai UPTD Wilayah Pelayanan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anudato, N., Al-Hamid, R., & Pattimukay, V. R. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN UP3 Ambon: Keselamatan, Kesehatan Kerja Kinerja. *JUPEIS: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(4), 159–163. <https://journal.unwira.ac.id/index.php/jupeis>
- Herizal, W., & Wulandari, R. (2020). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I PKS Pulau Tiga Aceh Tamiang. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 3(1), 19–31. <https://doi.org/10.47647/jsh.v3i1.241>
- Kristanto, Y., & Purnamasari, P. (2022). The Influence of Occupational Safety and Occupational Health on the Performance of Production Employees at PT Musaya Kreasindo. *International Journal of Economics, Management and Social Science (IJEMS)*, 1(1), 1–7. <https://ejournal.catuspata.com/index.php/ijems>
- Mahdalena, M., Putri, R. A., & Rahman, A. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pelaihari. *Jurnal Administrasi Publik dan Pembangunan*, 4(2), 85–95.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martini, T., & Ismanto, H. (2021). Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 112–121.
- Nanda, R., Prasetyo, D., & Wijaya, A. (2022). Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 45–56.
- Rahmawati, S., & Guntoro, B. (2020). Analisis Kinerja Pegawai dalam Organisasi Publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 26(1), 55–68.
- Riak, G. A., & Bill, D. B. (2022). The Importance of Workplace Safety. *IJRDO - Journal of Social Science and Humanities Research*, 8(11), 1–8. <https://doi.org/10.53555/sshr.v8i11.5378>