

THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE QUALITY CONTROL DEPARTMENT AT PT. ABC IN THE KARAWANG REGION OF WEST JAVA

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN *QUALITY CONTROL* DI PT. ABC PADA REGION KARAWANG BAGIAN JAWA BARAT

Imas Rumiyanti¹, Dian Lestari²

Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}

imasrumiyanti_21p328@mn.unjani.ac.id¹, dianlestari@mn.unjani.ac.id²

ABSTRACT

PT. ABC is a company engaged in contracting and technical service operations, specifically in the installation of high-voltage electrical substations (150kV GIS). According to the initial observations, it was found that employee performance in the Quality Control (QC) Department has declined over the past three years, as indicated by an increase in customer complaints and a decrease in employee performance evaluation scores. This investigation purposes to examine the influence of occupational safety and occupational health on employee performance. The research method used is associative quantitative, with data collection techniques including questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the help of SPSS version 26.0, and the sampling technique involved the entire population, consisting of 36 QC employees and 1 supervisor. The study demonstrated that worker productivity is significantly and positively affected by workplace safety and health. Validity tests, reliability tests, and classical assumption tests indicated that the data obtained were valid and reliable, with a coefficient of determination of 78.3%. It is concluded that improving occupational safety and health can significantly enhance employee performance.

Keywords: Occupational Safety, Occupational Health, Employee Performance.

ABSTRAK

PT. ABC merupakan perusahaan yang beroperasi di sektor kontraktor dan layanan jasa teknik, khususnya instalasi gardu listrik berteknologi tinggi (150kV GIS). Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa kinerja karyawan di Departemen *Quality Control* (QC) mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir, yang ditunjukkan oleh meningkatnya jumlah keluhan konsumen serta menurunnya skor penilaian kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki tujuan dalam rangka mengidentifikasi pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja karyawan. Metode penelitian yang dipergunakan yaitu kuantitatif asosiatif, dengan teknik untuk mengumpulkan data dengan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menerapkan regresi linier berganda dengan program SPSS versi 26.0, dan teknik sampling dilakukan terhadap seluruh populasi, yaitu 36 responden dari karyawan QC dan 1 atasan. Hasil riset mengindikasikan bahwasanya keselamatan kerja dan kesehatan kerja menimbulkan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Pengujian validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik menunjukkan bahwasanya data yang didapatkan valid dan reliabel dengan nilai koefisien determinasi sebesar 78,3%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwasanya peningkatan keselamatan kerja dan Kesehatan kerja mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT. ABC adalah Perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor atau layanan jasa, khususnya dalam instalasi substation 150kV GIS (*Gas Insulated Switchgear*), yaitu gardu listrik yang mempergunakan gas sebagai media instalasinya. PT. ABC ini merupakan anak perusahaan dari sebuah perusahaan

global asal Jerman yang bergerak di bidang teknologi energi, dan menyediakan berbagai solusi serta layanan untuk sektor energi mulai dari produksi hingga distribusi. Di Indonesia, perusahaan ini beroperasi untuk mendukung perkembangan sektor energi nasional melalui penyediaan produk dan

layanan yang inovatif, ramah lingkungan, dan efisien.

Berdasarkan **Sedarmayanti (2017)**, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu pada pelaksanaan sejumlah tanggungjawab yang dibebankan terhadapnya, yang berdasar pada kecakapan, pengalaman, serta keseriusan. Kinerja ini sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, termasuk faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Menurut **Hasibuan (2019)**, kinerja karyawan dapat menurun apabila K3 tidak terpenuhi, karena lingkungan kerja yang tidak aman serta tidak nyaman akan menimbulkan pengaruh terhadap semangat kerja, konsentrasi, serta produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisi Departemen *Quality Control* di PT. ABC diketahui bahwa permasalahan yang

dihadapi oleh PT. ABC adalah tingkat kinerja karyawan yang semakin menurun, dimana terdapat banyak keluhan dari konsumen, beberapa bukti keluhan dari konsumen masuk melalui e-mail Perusahaan yang menyatakan bahwa adanya beberapa pekerjaan yang belum terselesaikan dan beberapa barang yang cacat, seharusnya tidak lolos dalam seleksi barang yang layak pakai, sehingga menimbulkan keluhan dari konsumen yang kecewa dengan kinerja karyawannya pada perusahaan ini. Di samping itu permasalahan kinerja karyawan ditunjukkan dari data hasil penilaian kinerja karyawan Departemen QC, di mana data tersebut menunjukkan peningkatan jumlah karyawan Departemen QC dengan kategori penilaian cukup. Adapun penilaian kinerja karyawan Departemen QC PT. ABC sebagai berikut:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Departemen QC PT. ABC

KRITERIA	TAHUN					
	2021		2022		2023	
	JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%
Sangat Baik	6	20%	5	16%	4	11%
Baik	24	80%	21	65%	22	61%
Cukup	0	0%	6	19%	10	28%
Kurang	0	0%	0	0%	0	0%
Buruk	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	30		32		36	

Sumber: Arsip PT. ABC, Diolah Kembali, 2024

Berdasarkan data Penilaian Kinerja Karyawan PT. ABC pada tabel 1 diketahui bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan yang mendapatkan skor dengan kategori sangat baik dari tahun 2021 hingga ke tahun 2023 mengalami penurunan. Di tahun 2021 jumlah karyawan yang mendapat skor kategori sangat baik sebanyak 6 orang karyawan. Sedangkan tahun 2022 sebanyak 5 orang karyawan dan tahun 2023 sebanyak 4 orang karyawan. Kemudian di tahun 2021 ke tahun 2023, karyawan yang mendapatkan skor dengan kategori baik juga mengalami

penurunan, dengan jumlah karyawan dari 24 orang menjadi 22 orang karyawan. Jumlah karyawan mendapat skor dengan kategori cukup justru mengalami peningkatan, di mana pada tahun 2021 tidak ada karyawan dengan kinerja kategori cukup, sedangkan pada tahun 2022 terdapat 6 orang dengan kinerja kategori cukup dan pada tahun 2023 mengalami peningkatan menjadi 10 orang karyawan. Dari data tersebut tampak adanya kecenderungan peningkatan jumlah karyawan dengan kinerja di bawah standar, dimana

perusahaan tersebut menetapkan standar kerja dengan kategori baik.

Faktor lainnya yang menimbulkan pengaruh pada kinerja karyawan yaitu keselamatan kerja, karena pada dasarnya individu akan bekerja lebih optimal ketika mereka merasa aman dan terlindungi selama bekerja. Berdasarkan pendapat **Sedarmayanti (2017)**, Keselamatan kerja adalah upaya guna mewujudkan suatu kondisi kerja yang aman serta sehat, yang mana menjadikan pekerja mampu bekerja secara efektif dan efisien tanpa terpapar oleh bahaya atau gangguan yang dapat mengancam keselamatan serta kesehatan mereka. Keselamatan kerja lebih mengarah pada upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera di tempat kerja.

Berdasarkan hasil pra-survei pada Departemen QC PT. ABC, fenomena yang menarik perhatian penulis adalah penerapan keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) umum, hal tersebut dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan, tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) sesuai dengan SOP yang diberlakukan, kurangnya pemasangan rambu-rambu keselamatan yang memadai di area Perusahaan, dan sebagian karyawan belum sepenuhnya memahami pentingnya penerapan K3 dalam pekerjaan. Hal tersebut terjadi, karena perusahaan belum secara tegas melakukan program K3 dengan optimal. Di bawah ini merupakan data jumlah kecelakaan kerja yang ditemukan di PT. ABC:

Tabel 2. Data Kecelakaan Kerja PT. ABC

TAHUN	KECELAKAAN	JUMLAH	KATEGORI		
		KERJA (ORANG)	RINGAN	SEDANG	BERAT
2021		3	3	-	-
2022		5	4	1	-
2023		6	4	2	-

Sumber: Arsip PT. ABC, Diolah Kembali, 2024

Berdasarkan pada tabel 2 tersebut, pekerja yang mengalami kecelakaan kerja khususnya di tahun 2023, hal ini tentunya menjadi begitu merugikan organisasi maupun perusahaan yang memungkinkan menghambat organisasi dalam mencapai tujuan. Kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan lapangan Departemen *Quality Control* yaitu, kejutan listrik (*electrical shock*), cedera tangan dan lengan, paparan bahan kimia berbahaya, dan terpeleset atau jatuh. Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisi QC mengatakan bahwa kecelakaan tersebut disebabkan karena kelalaian karyawan saat bekerja, dan karena pelanggaran *standart operasional procedure* (SOP) dengan tidak

mempergunakan alat pelindung diri(APD) di antaranya rompi *safety* atau rompi reflektor, sarung tangan, kacamata *safety*, sepatu *safety*, masker, dan helm *safety* ketika sedang pengecekan kelapangan. PT. ABC sendiri telah menyediakan peralatan kerja atau APD yang lengkap, layak pakai dan dengan kondisi yang ideal untuk semua pekerja khusus nya bagian lapangan yaitu Departemen *Quality Control*. Namun kenyataannya kesadaran dari karyawannya sendiri dianggap masih kurang dalam mempergunakan kelengkapan kerja. Hal ini berdasarkan pernyataan dari **Mangkunegara (2017)**, hal yang mengakibatkan adanya kecelakaan kerja karena kondisi fisik dan

juga ketidakstabilan mental pekerja, kepribadian yang rapuh, cara berpikir rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, serta minimnya pengetahuan pada penggunaan fasilitas kerja khususnya fasilitas kerja memiliki potensi risiko bahaya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Departemen QC adalah Ketika tenaga kerja merasa kondisi kesehatannya terjaga dan lingkungan kerja mendukung kesejahteraan fisik maupun mental, maka mereka cenderung dapat bekerja lebih optimal dan produktif. Selain itu, kesehatan kerja juga berfungsi sebagai elemen penting dalam menjaga konsistensi dan ketelitian karyawan, serta mengurangi risiko kelelahan atau gangguan kesehatan yang dapat menurunkan performa kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek kesehatan kerja agar tercipta lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Menurut **Sutrisno (2019)**, tujuan dari penerapan kesehatan kerja adalah untuk menaikkan tingkat efisiensi kerja semaksimal mungkin dengan meminimalisir gangguan kesehatan dan kelelahan. Dengan kesehatan yang terjaga, karyawan QC dapat bekerja lebih fokus, mengurangi kesalahan dalam pemeriksaan mutu, serta mencegah kerusakan alat akibat kurangnya kehatihan dalam bekerja. Berdasarkan hasil pra-survei wawancara dengan supervisi Departemen QC PT. ABC yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat masalah terkait dengan Kesehatan kerja karyawannya, diantaranya yaitu, penyakit akibat kerja. Hal tersebut meliputi, gangguan pernapasan akibat paparan debu logam, gangguan pendengaran akibat kerja di area kebisingan yang tinggi, kejutan listrik akibat dari tidak menggunakan alat

khusus saat pengecekan tekanan listrik, dan iritasi kulit yang dikarenakan oleh kontak langsung dengan bahan kimia tertentu atau bahan yang digunakan dalam pengujian produk.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi, yang mengindikasikan adanya gap penelitian. Banyak studi tentang keselamatan dan kesehatan kerja telah dilaksanakan oleh sejumlah peneliti, namun hasil yang ditemukan berbeda-beda. Beberapa riset, seperti yang dilakukan oleh **Safitri (2023), Saputra (2021), Hastari (2021)**, dan **Meutia (2021)** menunjukkan bahwa K3 mempunyai relasi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Namun, penelitian oleh **Nur dkk. (2023)** menunjukkan bahwa K3 tidak menimbulkan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan pasca pandemi, sedangkan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan. Bahkan, **Rahayu dkk. (2024)** menemukan bahwasanya keselamatan kerja dan Kesehatan kerja menimbulkan dampak negatif signifikan pada kinerja karyawan di PT. Sampharindo meski variabel individu dan pengembangan karir memberikan efek positif signifikan.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, variabel yang terlibat yakni dua variabel tidak terikat (X_1 serta X_2) serta satu variabel terikat (Y). Untuk X_1 yaitu variabel keselamatan kerja dan X_2 yaitu variabel kesehatan kerja, variabel ini adalah variabel yang mempengaruhi variabel Y yaitu Kinerja karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini mempergunakan jenis penelitian kuantitatif seperti yang telah dijelaskan pada bagian metode penelitian. Menurut Sugiyono (2019) ada dua jenis pengumpulan data menurut sumbernya yakni:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang didapatkan dengan cara langsung dari responden atau objek penelitian tanpa perantara. Adapun yang menjadi sumber data primer pada riset ini yaitu supervisi PT. ABC, yang telah mengizinkan melakukan penelitian di PT. ABC.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber yang telah ada, seperti dokumen, catatan, arsip, laporan penelitian sebelumnya, atau data yang sudah dipublikasikan oleh pihak lainnya. Pada riset ini yaitu data penilaian kinerja karyawan, dan data kecelakaan kerja yaitu sumber data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis memahami bahwa ketepatan dalam menganalisis dan menafsirkan data sangat ditentukan oleh metode serta teknik pengumpulan data yang diterapkan. Sejumlah teknik yang dipergunakan pada proses pengumpulan data di antaranya:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
 - a. Wawancara (*Interview*)
 - b. Kuesioner

Metode Analisis dan Pengolahan Data

Metode analisis data yang dipergunakan pada riset ini, mencakup

analisis deskriptif kuantitatif dan analisis asosiatif kuantitatif. Analisis deskriptif kuantitatif adalah pendekatan yang dipergunakan dalam mengidentifikasi keberadaan variabel mandiri, seperti variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan analisis asosiatif kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk memenuhi tujuan penelitian tentang bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja pada kinerja karyawan, baik dalam konteks parsial maupun simultan. Metode pengolahan data yang digunakan untuk menjawab masalah keselaK3 menggunakan tahapan data terdiri dari: (1) *Editing* (2) *Coding* (3) *Tabulating* (4) *Verification*. Hal ini dilakukan untuk mempermudah mendeskripsikan hasil dari masing-masing variabel tidak terikat, yaitu K3 dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan untuk menjawab pengaruh antara variabel independen terhadap variabel terikat baik secara parsial ataupun simultan, menggunakan metode analisis linear berganda dan koefisien determinasi.

Pengujian Hipotesis

1. **Uji t (Parsial):** Dipergunakan dalam mengidentifikasi pengaruh setiap variabel tidak terikat (X_1 dan X_2) dalam konteks parsial pada variabel terikat (Y), berdasarkan nilai t hitung, t tabel, dan signifikansi.
2. **Uji F (Simultan):** Dipergunakan dalam melakukan uji pengaruh variabel tidak terikat dengan simultan pada variabel terikat, melalui perbandingan nilai F hitung dan F tabel dalam uji ANOVA.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengujian dan Alat Ukur

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keselamatan Kerja				
X _{1.1}	0.900	VALID		
X _{1.2}	0.918	VALID		
X _{1.3}	0.953	VALID	0.962	RELIABEL
X _{1.4}	0.896	VALID		
X _{1.5}	0.952	VALID		
X _{1.6}	0.920	VALID		
X _{1.7}	0.884	VALID		
Kesehatan kerja				
X _{2.1}	0.911	VALID		
X _{2.2}	0.808	VALID		
X _{2.3}	0.942	VALID	0.932	RELIABEL
X _{2.4}	0.904	VALID		
X _{2.5}	0.869	VALID		
X _{2.6}	0.790	VALID		
X _{2.7}	0.746	VALID		
X _{2.8}	0.799	VALID		
Kinerja Karyawan				
Y ₁	0.884	VALID		
Y ₂	0.812	VALID		
Y ₃	0.949	VALID		
Y ₄	0.922	VALID	0.954	RELIABEL
Y ₅	0.782	VALID		
Y ₆	0.896	VALID		
Y ₇	0.914	VALID		
Y ₈	0.764	VALID		
Y ₉	0.791	VALID		

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2025”

Merujuk pada hasil analisis yang disajikan dalam tabel 3, hasil pengujian validitas direpresentasikan dengan r_{hitung} yang didapat dari korelasi koefisien *product moment*. Pasca analisa data yang sudah diproses, terbuktikan bahwasanya seluruh pernyataan pada kuesioner dinilai valid sebab masing-masing nilai r_{hitung} pada setiap pernyataan di atas r_{tabel} (0.4130). Hal ini menunjukkan mengenai instrumen pengukuran yang diterapkan untuk penelitian ini telah efektif dalam mengukur variabel yang dimaksud. Berikutnya, dalam rangka menilai reliabilitas kuesioner, dilaksanakan melalui pembandingan nilai *Cronbach's Alpha* yang terdapat dalam tabel *Reliability Statistics*.

Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60, sehingga mampu diperoleh kesimpulan mengenai keseluruhan pernyataan dalam kuesioner mampu dikategorikan sebagai reliabel atau dapat diandalkan.

Pada riset ini, guna memperoleh tanggapan responden terkait keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan pada Departemen QC di PT. ABC, peneliti telah mendistribusikan kuesioner kepada 36 responden. Merujuk pada hasil uji validitas serta uji reliabilitas yang sudah dilaksanakan, mampu memperoleh Kesimpulan mengenai semua item terkait variabel keselamatan kerja sudah terbukti valid serta reliabel rinciannya

dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Keselamatan Kerja

NO	SUB VARIABEL	TOTAL SKOR RATA-RATA	KRITERIA
1.	Lingkungan kerja fisik	4,24	Sangat Baik
2.	Lingkungan sosial psikologis	4,24	Sangat Baik
3.	Pemakaian peralatan kerja	4,29	Sangat Baik
TOTAL SKOR RATA-RATA (4,24+4,24+4,29)/3 = 4,25			KRITERIA = Sangat Baik

Sumber: Kuesioner, data diolah Kembali tahun 2025”

Menurut hasil analisis pada tabel 4, dapat disimpulkan mengenai penilaian terhadap variabel keselamatan kerja sebagaimana diungkapkan oleh responden berkategori sangat baik dalam skor rata-rata 4,25. Subvariabel yang memperoleh nilai tertinggi adalah pemakaian peralatan kerja dengan skor 4,29, sementara subvariabel dengan nilai terendah adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan sosial psikologis, yang memperoleh skor 4,24. Oleh karena itu hasil kuesioner yang dilakukan terhadap

para karyawan pada Departemen QC di PT. ABC menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah berhasil mewujudkan implementasi peraturan-peraturan yang berlaku sehingga mengubah pola perilaku mereka dalam menjaga keselamatan dalam bekerja. Meski demikian, masih terdapat aspek-aspek tertentu yang dapat diperbaiki dan dimaksimalkan untuk lebih memperkuat keselamatan kerja di Perusahaan tersebut.

Tabel 5. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kesehatan Kerja

NO	SUB VARIABEL	TOTAL SKOR RATA-RATA	KRITERIA
1.	Lingkungan kerja medis	4,28	Sangat Baik
2.	Sarana Kesehatan tenaga kerja	4,25	Sangat Baik
3.	Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja	4,33	Sangat Baik
TOTAL SKOR RATA-RATA (4,28+4,25+4,33)/3 = 4,28			KRITERIA = Sangat Baik

Sumber: Kuesioner, data diolah Kembali tahun 2025”

Mengacu pada data yang terdapat dalam tabel 5, variabel Kesehatan kerja menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria sangat baik menurut penilaian responden, dengan skor rata-rata 4,28. Sub-variabel yang memperoleh nilai tertinggi adalah pemeliharaan Kesehatan

tenaga kerja dengan skor 4,33, sementara sub-variabel dengan nilai terendah adalah sarana Kesehatan tenaga kerja dengan skor 4,25. Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan terhadap karyawan pada Departemen QC di PT. ABC, dapat disimpulkan bahwasannya

Kesehatan kerja di Perusahaan tersebut telah memenuhi standar sangat baik dan mendukung terciptanya produktivitas yang optimal. Meskipun masih termasuk dalam kategori sangat baik,

menunjukkan adanya potensi peningkatan dalam penyediaan fasilitas kesehatan yang lebih optimal bagi karyawan.

Tabel 6. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

NO	SUB VARIABEL	TOTAL SKOR RATA-RATA	KRITERIA
1.	Kualitas kerja	4,29	Sangat Baik
2.	Kuantitas kerja	4,23	Sangat Baik
3.	Ketepatan waktu	4,36	Sangat Baik
4.	Sikap dan komitmen	4,36	Sangat Baik
TOTAL SKOR RATA-RATA (4,29+4,23+4,36+4,36)/4 = 4,31			
KRITERIA = Sangat Baik			

Sumber: Kuesioner, data diolah Kembali tahun 2025

Menurut analisis pada tabel 6 di atas, kesimpulannya adalah mayoritas responden mengklasifikasikan tingkat kinerja karyawan mereka dalam kategori puas, dengan skor rata-rata 4,31. Dari hasil tersebut sub variabel yang memperoleh skor tertinggi adalah ketepatan waktu dan sikap komitmen dengan nilai 4,36, sementara sub variabel dengan skor terendah adalah kuantitas kerja yang memperoleh nilai 4,23. Maka, kesimpulannya adalah para karyawan pada Departemen QC di PT. ABC meskipun kinerja karyawan secara umum sudah sangat baik, tetapi masih terdapat ruang untuk peningkatan khususnya dalam hal kuantitas output kerja.

Menurut hasil analisis data, uji normalitas menggunakan metode *KolmogrovSmirnov* menghasilkan nilai signifikansi dalam angka 0,115, yang mana di atas ambang batas 0,05. Hal ini mengonfirmasi bahwasanya data pada penelitian ini memenuhi asumsi

distribusi normal. Di sisi lain, pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwasannya variabel K3 pada kinerja karyawan mempunyai nilai *tolerance* dalam angka 0,576, yang mana $> 0,10$, serta nilai VIF dalam angka 1,737, yang mana < 10 . Maka, kesimpulannya adalah tidak terdapat indikasi masalah multikolinearitas yang berarti tidak terdapat korelasi yang signifikan pada variabel tidak terikat pada model regresi. Kemudian, hasil uji heteroskedastisitas mengindikasikan bahwasanya angka signifikansi untuk variabel keselamatan kerja adalah 0,338, sedangkan untuk variabel Kesehatan kerja adalah 0,130. Kedua nilai tersebut ada di atas ambang batas 0,05, yang mana menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian ini. Temuan ini menunjukkan mengenai tidak adanya gejala heteroskedastisitas pada data yang dianalisis.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a		T. value	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

	B	Std. Error Beta		
1	(Constant) 4.593	2.068	2.221	.033
	Keselamatan Kerja .408	.114	.580	3.588
	Kesehatan Kerja .306	.148	.334	2.063

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Merujuk pada tabel 7 tersebut, di dapat rumus regresi di bawah ini:

$$Y = 4,593 + 0,408X_1 + 0,306X_2$$

Dari rumus regresi di atas kesimpulannya adalah:

- “Nilai konstanta dalam angka 4,593 mengindikasikan bahwasannya variabel keselamatan kerja (X_1) dan Kesehatan kerja (X_2) memiliki nilai nol, maka variabel kepuasan kerja bernilai 4,593.
- Nilai koefisien regresi variabel keselamatan kerja (X_1) berarah positif dalam angka 0,408 hal ini

mengungkapkan bahwasannya jika keselamatan kerja meningkat dalam angka 1 satuan maka keselamatan kerja akan menaikkan tingkat kinerja karyawan dalam angka 0,408.

- Koefisien regresi untuk variabel kesehatan kerja (X_2) menunjukkan nilai positif dalam angka 0,306. Hal ini mengindikasikan bahwasanya setiap peningkatan sebesar 1 unit pada variabel Kesehatan kerja (X_2) akan berkontribusi pada peningkatan tingkat kinerja karyawan sejumlah 0,306.”

Tabel 9. Hasil F Simultan

Variabel	Fhitung	Ftabel	Sig.	Prob.	Keterangan
Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	59.501	3.284	0.000	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2025”

Merujuk pada tabel 9, hasil analisis statistik melalui uji simultan (uji f) mengindikasikan bahwasanya nilai F hitung dalam angka 59.501 melebihi nilai F tabel dalam angka 3.284, dengan angka signifikansi 0,000 yang mana < ambang batas 0,05. Hal ini menjadi indikasi bahwasanya hipotesis nol (H_0) ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_a)

diterima. Dapat dikatakan bahwa ditemukan pengaruh simultan antara keselamatan kerja dan Kesehatan kerja pada kinerja karyawan. Maka kesimpulannya adalah semakin kuat keselamatan kerja karyawan dan semakin baik kinerja karyawannya, maka tingkat kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.770	2.44630

Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2025”

Merujuk pada tabel 10 tersebut pengaruh gabungan antara keselamatan kerja dan Kesehatan kerja pada kinerja karyawan diukur melalui nilai koefisien determinasi (R^2), yang mencapai 0,783. Angka ini mengindikasikan bahwasanya kedua variabel tersebut dapat menjelaskan sebesar 78,3% dari variabilitas pada kinerja karyawan. Maka dari itu, keselamatan kerja dan Kesehatan kerja dapat dikategorikan sebagai faktor yang menimbulkan pengaruh signifikan atau kuat pada kinerja karyawan. Sementara itu dalam angka 21,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dibahas pada riset ini. Dengan demikian, tingkat pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja karyawan dapat dikategorikan sebagai Pengaruh Tinggi atau Kuat.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Merujuk pada temuan penelitian serta pembahasan terkait dengan pengaruh keselamatan kerja dan Kesehatan kerja pada kinerja karyawan Departemen *Quality Control* di PT. ABC, maka kesimpulannya adalah:

1. Tanggapan partisipan pada keselamatan kerja karyawan Departemen *Quality Control* di PT. ABC termasuk ke dalam kriteria sangat baik, dengan poin 4,25 dimana sub variabel tertinggi yaitu pemakaian perlengkapan kerja, kemudian sub variabel paling rendah yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan social psikologis.
2. Tanggapan responden pada Kesehatan kerja karyawan Departemen *Quality Control* PT. ABC termasuk kedalam kriteria sangat baik, dengan poin 4,28 dimana sub variabel tertinggi yaitu pemeliharaan kesehatan tenaga

kerja, kemudian sub variabel paling rendah yaitu sarana Kesehatan tenaga kerja.

3. Kinerja karyawan Departemen *Quality Control* di PT. ABC termasuk kedalam kriteria sangat baik dengan poin 4,31 dengan sub variabel paling tinggi yaitu ketepatan waktu serta sikap dan komitmen, kemudian sub variabel paling rendah adalah kuantitas kerja.
4. Pengaruh keselamatan kerja dan Kesehatan kerja pada kinerja karyawan Departemen *Quality Control* di PT. ABC baik dalam konteks parsial ataupun simultan:
 - a. Pengaruh keselamatan kerja dalam konteks parsial berpengaruh positif pada kinerja karyawan Departemen *Quality Control* di PT. ABC.
 - b. Pengaruh Kesehatan kerja dalam konteks parsial menimbulkan pengaruh positif pada kinerja karyawan Departemen *Quality Control* di PT. ABC.
 - c. Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja dengan bersamaan menimbulkan pengaruh pada kinerja karyawan Departemen *Quality Control* di PT. ABC.

Kesimpulannya adalah semakin kuat keselamatan kerja dan Kesehatan kerja yang baik, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya.

SARAN

Menurut hasil simpulan yang sudah dijabarkan dari penelitian ini, maka peneliti memberikan sejumlah saran bagi peneliti berikutnya serta turut menjadi bahan pertimbangan untuk Departemen *Quality Control* di PT. ABC pada perumusan kebijakan serta proses mengambil keputusan terkait dengan keselamatan kerja, Kesehatan kerja, dan kinerja karyawan. Adapun saran ataupun masukan dari peneliti yakni:

1. Saran untuk Departemen Quality Control di PT. ABC
 - a. Dalam aspek keselamatan kerja, berdasarkan analisis di Departemen *Quality Control* (QC) PT. ABC, indikator perlengkapan P3K dan kelayakan alat kerja menunjukkan skor tinggi, meski masih di bawah indikator keselamatan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas, kelengkapan, dan penempatan perlengkapan P3K, serta memastikan alat kerja dalam kondisi optimal. Strategi yang dapat diterapkan meliputi pengadaan ulang perlengkapan P3K sesuai standar, pemeliharaan berkala alat kerja, serta pelatihan rutin penggunaan alat keselamatan dan P3K. Perlengkapan P3K harus mencakup peralatan dasar, obat-obatan umum, alat penanganan darurat, serta kelengkapan administrasi, dan ditempatkan di lokasi strategis yang mudah diakses. Sementara itu, subvariabel lingkungan kerja fisik dan sosial psikologis mencatat skor tertinggi. Untuk mempertahankannya, perusahaan perlu menjaga kenyamanan ruang kerja, menciptakan suasana kerja positif, serta memberikan apresiasi kepada karyawan yang berkontribusi menciptakan lingkungan kerja sehat. Evaluasi rutin juga penting untuk memastikan keselamatan kerja berjalan optimal dan berkelanjutan.
 - b. Dari hasil tanggapan responden variabel Kesehatan kerja di Departemen QC PT. ABC diketahui bahwa, indikator rutinitas olahraga tergolong sangat baik meskipun memiliki skor terendah, sehingga disarankan perusahaan menjadwalkan kegiatan fisik rutin seperti senam pagi atau olahraga mingguan untuk meningkatkan kebugaran dan semangat kerja. Sementara itu, sarana kesehatan tenaga kerja mencatat skor tertinggi, namun tetap perlu ditingkatkan melalui penyediaan fasilitas kesehatan yang lengkap dan bersih, seperti ruang kesehatan, obat dasar, sanitasi, dan toilet. Perawatan rutin serta penambahan fasilitas seperti tempat cuci tangan di setiap area kerja juga penting. Selain itu, perusahaan perlu menampung masukan karyawan guna memastikan perbaikan fasilitas dilakukan tepat sasaran.
 - c. Dalam aspek kinerja karyawan di Departemen QC PT. ABC, indikator kepatuhan terhadap standar kerja tergolong sangat baik meskipun memiliki skor terendah. Untuk meningkatkannya, perusahaan perlu memperkuat disiplin melalui evaluasi SOP, pengarahan, pengawasan intensif, serta pelatihan dan penghargaan atas kepatuhan. Komunikasi terbuka juga penting untuk mengidentifikasi hambatan pelaksanaan SOP. Sementara itu, subvariabel kuantitas kerja mencatat skor tertinggi, namun tetap perlu ditingkatkan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, serta penciptaan budaya kerja yang kompetitif dan kolaboratif guna mendorong produktivitas.
2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini berpotensi menjadi sumber rujukan yang bermanfaat bagi studi lanjutan, khususnya dalam bidang K3. Namun, riset ini memiliki

keterbatasan, sehingga disarankan agar studi mendatang melibatkan teori-teori tambahan dari para ahli, termasuk teori-teori terbaru, guna memperluas wawasan dan pemahaman terkait topik tersebut. Fokus utama penelitian ini terletak pada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja pada kinerja karyawan. Mengacu pada kondisi di lapangan yang mengungkapkan bahwasanya perusahaan belum sepenuhnya tegas dan konsisten dalam menerapkan kebijakan keselamatan kerja dan kesehatan kerja, serta masih adanya keluhan dari pelanggan dan penurunan kinerja karyawan, peneliti berikutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian melalui penambahan variabel lain seperti efektivitas kepemimpinan, kedisiplinan kerja, budaya organisasi, dan kepatuhan terhadap prosedur operasional standar (SOP). Hal ini penting untuk memperoleh ilustrasi yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang menghambat optimalisasi keselamatan kerja dan Kesehatan kerja dan dampaknya pada kinerja. Di sisi lain, pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed method*) juga dapat dipertimbangkan agar penelitian mendatang mampu mengungkap lebih dalam akar permasalahan yang belum teridentifikasi secara kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastari, R. (2021). Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 75–84.
- Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meutia, S. (2021). Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 101–110.
- Nur, A., Maulida, L., & Rahmawati, Y. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pandemi. *Jurnal Manajemen dan Kinerja Karyawan*, 7(2), 113–125.
- Rahayu, Darmawan & Yusuf, (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Sampharindo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 55–68.
- Safitri, D. (2023). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 22–33.
- Saputra, R. (2021). Hubungan Antara K3 dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Teknik Industri dan Manajemen*, 9(3), 145–154.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.