

**THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CHUN WAN INDUSTRY**

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. CHUN WAN INDUSTRY**

Evha Khoirunnisa¹, Wanta², Dwi Epty Hidayaty³

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3}

mn21.evhakhoirunnisa@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, wanta@ubpkarawang.ac.id²,
dwi.epty@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

In facing the dynamics of the world of work, companies are now increasingly aware of the importance of implementing occupational health and safety (K3) practices as part of a management strategy. There is a problem of suboptimal implementation of the occupational health and safety (K3) system in the company environment. This ask about extraordinary to diagram the affect of word related flourishing and security on master productivity at PT. Chun Wan Industry. This explore utilizes a quantitative approach with clear endorsing. The study's masses comprises of 105 individuals. The test in this ask generally utilizes a purposive analyzing strategy, totaling 83. The strategy for gathering data in this explore joins comes generally from administered charts in conjunction with unmistakable resources, tallying reference works, educator journals, and noteworthy news articles. The educator technique utilizes Way Examination utilizing SPSS 25. The consider comes around appeared up a positive relationship of -0.046 between Victory (X1) and Word related Security (X2) insides the medium category, with Victory (X1) having a to many degree fundamental positive impact on Laborer Execution (Y). Word related Security (X2) had a exceptional positive affect on Administrator Execution (Y). A recognizable positive affect exists concurrently between Flourishing (X1) and Word related Security (X2) on Ace Execution (Y). Businesses must development collaboration among specialists by proposes of intrigued works out, and compelling communication can back work environment affiliations and boost in common practicality.

Keywords: Health, Occupational Safety, Employee Performance.

ABSTRAK

Dalam menghadapi dinamika dunia kerja, perusahaan kini semakin menyadari pentingnya penerapan praktik kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebagai bagian dari strategi manajemen. Adanya Permasalahan belum optimalnya implementasi sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di lingkungan perusahaan. Riset ini bertujuan guna menganalisa pengaruh kesehatan serta keselamatan kerja pada kinerja pegawai PT. Chun Wan Industry. Riset ini memanfaatkan metode kuantitatif dengan deskriptif verifikatif. Populasi riset ini yakni 105. Sampel pada riset ini yakni memanfaatkan teknik sampel *purpose sampling* yakni sejumlah 83. Metode pengumpulan data pada riset ini dari *output* penyebaran kuesioner yang didapat serta pada sumber seperti, buku referensi, jurnal ilmiah serta artikel berita yang relevan. Teknik analisis data memanfaatkan *Path Analisis* SPSS 25. *Output* riset membuktikan adanya korelasi positif Kesehatan (X₁) serta Keselamatan Kerja (X₂) sejumlah -0,046 kategori sedang, Kesehatan (X₁) secara parsial mempengaruhi positif relevan pada Kinerja Pegawai (Y). Keselamatan Kerja (X₂) secara parsial mempengaruhi positif relevan pada Kinerja Pegawai (Y). Adanya pengaruh positif relevan secara simultan antara Kesehatan (X₁) serta Keselamatan Kerja (X₂) pada Kinerja Karyawan (Y). Perusahaan perlu meningkatkan kerjasama antar pegawai melalui kegiatan tim serta komunikasi yang baik mampu memperkuat hubungan kerja serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kesehatan, Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Dalam menghadapi dinamika dunia kerja, perusahaan kini semakin menyadari pentingnya penerapan praktik program K3 sebagai bagian dari

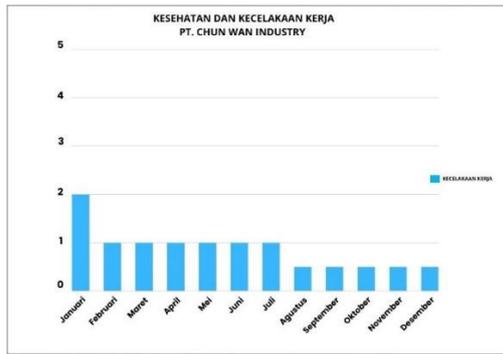
perencanaan dan pengelolaan strategis perusahaan. Upaya tersebut terindikasi dari adopsi standar internasional seperti ISO 45001:2018 yang dijadikan sebagai

kerangka kerja untuk mengidentifikasi, mengelola dan meminimalisir risiko yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja (Yumna & Ramadhani, 2025). Kesadaran akan pentingnya K3 tidak lagi terbatas pada upaya meminimalkan risiko cedera fisik, tetapi juga telah meluas mencakup aspek kesejahteraan karyawan, termasuk kesehatan mental, keseimbangan kehidupan kerja, program kebugaran, serta kegiatan relaksasi (Arrozy & Muamalah, 2024). Sebagai dukungan, perusahaan juga perlu mengintensifkan program pelatihan bagi karyawan agar lebih memahami standar keselamatan kerja dan penerapan perlengkapan keselamatan individu, serta penanganan situasi darurat seperti kebakaran dan paparan bahan berbahaya.

Menurut Madefri (2023: 116), perubahan paradigma dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan pendekatan yang bersifat reaktif menuju strategi yang lebih proaktif dalam mewujudkan lingkungan kerja yang terjaga keselamatan dan kenyamanannya untuk pegawai. Perhatian perusahaan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak hanya terbatas pada upaya menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan biaya yang ditimbulkan, tetapi juga mendorong peningkatan produktivitas, optimalisasi proses kerja dan kemampuan kompetitif di tengah persaingan industri yang saat ini. Praktik K3 yang optimal pada akhirnya mendorong ketercapaian tujuan organisasi dan keberlangsungan bisnis dalam jangka panjang (Widodo, 2023; Hendarwan et al., 2023; Manaya et al., 2024; Ghofur et al., 2024). Sejalan dengan hal tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menegaskan kewajiban bagi seluruh perusahaan untuk melaksanakan program K3 sebagai bentuk perlindungan atas hak dasar karyawan,

sebagaimana diatur dalam UU No. 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja (Hendri, 2024). Undang-undang tersebut menegaskan bahwa setiap karyawan memiliki hak atas perlindungan keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya guna mendukung peningkatan kesejahteraan dan produktivitas nasional.

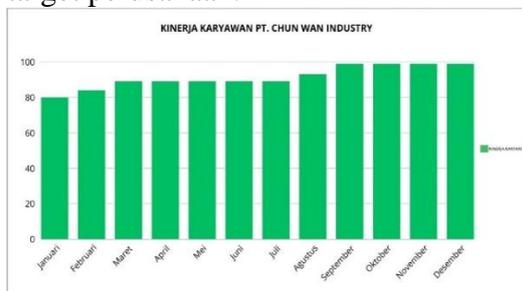
Berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Jawa Barat, tercatat bahwa kasus kecelakaan kerja mengalami peningkatan dari 46.027 kasus pada tahun 2022 menjadi 60.858 kasus hingga November 2023. Sebagai bentuk dorongan terhadap penerapan K3, Pemerintah Provinsi Jawa Barat memberikan penghargaan kepada 96 perusahaan yang berhasil mencapai nol kecelakaan, 25 perusahaan yang aktif dalam program pencegahan HIV/AIDS di tempat kerja, serta 88 perusahaan yang telah membentuk panitia pembina K3 (Disnakertrans.jabarprov.go.id, 2024). Dalam konteks PT. Chun Wan Industry, penerapan sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang optimal memberikan dampak pada peningkatan produktifitas karyawan. Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang tidak terstruktur dan kurang efektif dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti turunnya motivasi kerja, meningkatnya tingkat absensi, menurunnya kualitas *output*, hingga risiko cedera atau kecelakaan kerja yang dapat mengganggu stabilitas operasional perusahaan. Kondisi area kerja yang tidak terjamin dan tidak Sehat akan berdampak pada psikologis serta fisik karyawan, sehingga menurunkan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.



Gambar 1. Kecelakaan Kerja Periode Januari 2024 - Desember 2024

Sumber: Olah Penulis, 2024

Berdasarkan gambar di atas, jumlah kecelakaan kerja di PT. Chun Wan Industry selama periode Januari 2024 hingga Desember 2024, terlihat bahwa tingkat kecelakaan kerja masih menjadi permasalahan. Data tersebut menunjukkan adanya fluktuasi jumlah kecelakaan yang mengindikasikan belum optimalnya implementasi sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di lingkungan perusahaan. Ketidakteraturan dalam Implementasi tata cara K3 berpotensi meningkatkan risiko cedera yang tidak hanya berdampak terhadap kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan, tetapi juga dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja. Area kerja yang tidak aman dapat menurunkan kondisi aman dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga menghambat kinerja dan pencapaian target perusahaan.



Gambar 2 Jumlah Persentase Kinerja Karyawan Periode Januari 2024 - Desember 2024

Sumber: Olah Penulis, 2024

Berdasarkan gambar di atas,

jumlah persentase kinerja karyawan di PT. Chun Wan Industry selama periode Januari 2024 hingga Desember 2024, terlihat bahwa hasil kerja tenaga kerja termasuk salah satu elemen yang dapat berdampak pada kinerja suatu perusahaan. Guna meraih sasaran perusahaan secara optimal, dibutuhkan kinerja karyawan yang baik, jika kinerja karyawan tidak maksimal maka dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan yaitu kinerja.

Lala dkk. (2023: 20), melalui bukunya “Potret Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Indonesia”, bahwa kinerja karyawan dapat diciptakan melalui Implementasi sistem manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), mencakup sikap, perilaku dan kapasitas kerja yang menunjukkan integritas, kompetensi, dedikasi dan tanggung jawab. Lingkungan kerja yang aman secara fisik dan psikologis menciptakan rasa nyaman, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan, sehingga mendorong untuk menunjukkan kinerja terbaik dan berinisiatif (Kusuma, 2025). Hal demikian, selain meningkatkan kualitas pekerjaan sekaligus menciptakan Etos kerja yang kondusif bagi keberhasilan organisasi (Simanjuntak et al., 2024). Nashrulloh (2023), menegaskan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki dampak signifikan pada kesuksesan perusahaan karena kondisi kerja yang optimal mempengaruhi kualitas dan produktivitas karyawan. Namun, penerapan sistem K3 di Indonesia masih menghadapi tantangan, hal tersebut melihat dari tingginya kasus kecelakaan kerja pada berbagai sektor industri yang menunjukkan, bahwa aspek K3 belum mendapatkan perhatian yang memadai, baik dari regulasi internal perusahaan maupun pengawasan eksternal.

Penelitian sebelumnya oleh June

dan Siagian (2020), menyatakan bahwa keselamatan kerja menjamin karyawan terhindar dari risiko fisik, kerusakan dan kerugian di lingkungan kerja, sementara Rangkuti dan Singarimbun (2021), menambahkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena kondisi kerja yang aman memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih fokus dan tenang. Namun, penelitian Wangi et al. (2020), menegaskan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data empiris, sumber teori dan *reseacrh gap* yang ada, Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti mengambil langkah untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Chun Wan Industry”.

b. Tujuan Penelitian

1. Guna mengetahui, menganalisis, serta menjelaskan kesehatan, keselamatan kerja, serta kinerja karyawan pada PT. Chun Wan Industry.
2. Guna mengetahui, menganalisis, serta menjelaskan hubungan kesehatan dengan keselamatan kerja pada PT. Chun Wan Industry.
3. Guna mengetahui, menganalisis, serta menjelaskan pengaruh parsial kesehatan pada kinerja karyawan pada PT. Chun Wan Industry.
4. Guna mengetahui, menganalisis, serta menjelaskan pengaruh parsial keselamatan kerja pada kinerja karyawan pada PT. Chun Wan Industry.
5. Guna mengetahui, menganalisis, serta menjelaskan pengaruh simultan kesehatan serta keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Chun Wan Industry.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2020:2), menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses merancang, menyusun, mengoordinasikan, melaksanakan, serta mengendalikan kegiatan perekrutan, pengembangan kompetensi, pemberian imbalan, penyatuan, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja guna mewujudkan sasaran organisasi. (Wanta et al., 2024:7161) juga berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sistem atau metode pengaturan yang mengarahkan dan membina tenaga kerja yang kompeten serta memiliki kemampuan untuk memberikan kontribusi positif, sehingga mampu berkolaborasi secara optimal dalam mencapai target, baik pada level individu maupun institusi.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan, (2020:11), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut (Wanta et al., 2024:108) menjelaskan bahwa MSDM untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat, termasuk seleksi, rekrutmen, kompensasi, evaluasi, dan pelatihan.

Manajemen sumber daya manusia adalah komponen kunci suatu instansi yang perlu dipahami sebagai pengembangan dari paradigma tradisional dalam mengatur individu secara efektif. Penerapannya menuntut penguasaan pengetahuan mengenai perilaku manusia serta keterampilan dalam mengelola dan mengarahkannya secara tepat.

b. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:67), kinerja karyawan merupakan output kerja karyawan yang diukur dari aspek mutu dan jumlah, yang dihasilkan melalui pelaksanaan pekerjaan selaras dengan lingkup kewajiban yang ditentukan oleh pihak instansi.

Robbins dan Judge (2019:120) mendefinisikan kinerja sebagai kontribusi nyata individu terhadap organisasi, yang mencakup penyelesaian tugas pokok, keterlibatan dalam aktivitas organisasi, dan kepatuhan terhadap aturan kerja. (Wanta et al., 2024:5662) mengemukakan bahwa kinerja mencerminkan tingkat keterlibatan seorang karyawan dalam organisasi tempatnya bekerja, yang meliputi pencapaian target kerja (*output*), mutu hasil kerja, tingkat kehadiran di tempat kerja, serta kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. merujuk pada teori yang disampaikan oleh tiga pakar tersebut bisa disintesis bahwa prestasi kerja karyawan didefinisikan sebagai capaian kerja personal yang memenuhi standar organisasi, dalam hal mutu, jumlah, serta ketepatan waktu. Dimensi kinerja karyawan mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerjasama, dan inisiatif, yang menjadi indikator utama dalam mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap organisasi.

c. Kesehatan

Menurut Mangkunegara (2020:45), kesehatan kerja adalah keadaan fisik dan mental karyawan yang mendukung pelaksanaan tugas secara optimal di lingkungan kerja. Kesehatan kerja mencakup aspek jasmani sekaligus aspek psikologis, seperti bebas dari stres kerja yang berlebihan.

Robbins dan Judge (2019:65) mendefinisikan kesehatan kerja sebagai kondisi keseimbangan fisik, mental, dan emosional yang mempermudah individu melaksanakan tugas mereka secara optimal di tempat kerja. Mereka juga menekankan bahwa kesehatan kerja dipengaruhi oleh stres, beban kerja, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Rivai (2021:48) menyatakan bahwa kesehatan kerja adalah kondisi di mana karyawan bebas dari risiko kesehatan akibat pekerjaan dan memiliki akses ke fasilitas kesehatan yang disediakan oleh perusahaan.

Kesehatan kerja memiliki beberapa dimensi yang dapat diukur untuk menilai efektivitasnya terhadap karyawan. Berdasarkan teori Robbins dan Judge (2019:78), dimensi kesehatan kerja meliputi: 1) Kesehatan Fisik yaitu mengacu pada upaya menjaga tubuh karyawan tetap fit dan bebas dari penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti gangguan muskuloskeletal akibat aktivitas kerja; 2) Kesehatan Mental yaitu fokus pada pengelolaan stres kerja dan pemberian dukungan psikologis bagi karyawan untuk mengurangi risiko *burnout*; dan 3) Kesehatan Sosial yaitu menekankan pada hubungan yang sehat antar individu di tempat kerja, termasuk interaksi harmonis antar tim dan dengan atasan.

Kesehatan kerja menjadi elemen krusial dalam membangun iklim kerja yang kondusif terhadap peningkatan produktivitas serta kesejahteraan karyawan. Berdasarkan teori secara dikemukakan tersebut, kesehatan kerja mencakup keadaan jasmani, psikis, dan sosial karyawan yang optimal untuk mendukung pelaksanaan tugas di instansi. Dimensi kesehatan kerja mencakup kesehatan jasmani, psikis, dan sosial, yang saling berkaitan dalam menciptakan individu yang sehat dan produktif.

d. Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:112), keselamatan kerja merupakan faktor yang menjamin karyawan terhindar dari cedera atau konsekuensi merugikan akibat lingkungan kerja yang tidak aman.

Robbins dan Judge (2019:96) mendefinisikan keselamatan kerja sebagai tindakan preventif yang diambil organisasi guna menjaga keselamatan pekerja dari risiko fisik dan memastikan kondisi kerja yang aman. Rivai (2021:78) menyatakan bahwa keselamatan kerja mencakup serangkaian aktivitas untuk menetapkan, memeriksa, dan mengontrol potensi faktor risiko dalam pekerjaan guna memastikan kesejahteraan karyawan.

Keselamatan kerja memiliki beberapa dimensi yang dapat diukur untuk mengevaluasi efektivitas penerapannya: 1) Identifikasi Bahaya: Menurut Mangkunegara (2020:114), ini mencakup proses mengenali potensi risiko di tempat kerja, seperti alat kerja yang berbahaya atau lingkungan yang tidak aman; 2) Pencegahan Risiko: Robbins dan Judge (2019:98) menyatakan bahwa pencegahan risiko melibatkan pelatihan karyawan, prosedur darurat, dan Penerapan peralatan proteksi diri guna menekan kemungkinan risiko kecelakaan; dan 3) Evaluasi dan Pemantauan: Rivai (2021:81) menjelaskan bahwa evaluasi keselamatan kerja mencakup pengawasan dan peninjauan ulang terhadap sistem keselamatan untuk memastikan kepatuhan dan efektivitasnya.

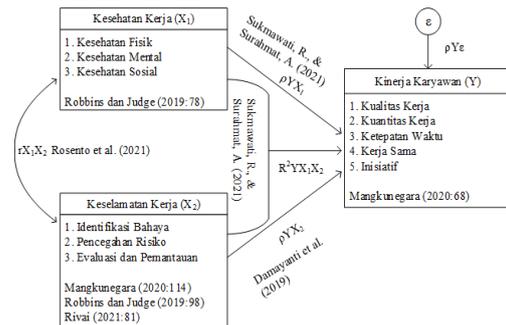
Keselamatan kerja adalah suatu sistematis yang digunakan organisasi dalam melindungi pekerja terhadap potensi kecelakaan dan bahaya di tempat kerja. Berdasarkan teori yang dipaparkan oleh tiga ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja mencakup

langkah-langkah preventif dan evaluatif yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman. Dimensi keselamatan kerja meliputi identifikasi bahaya, pencegahan risiko, serta evaluasi dan pemantauan sistem keselamatan.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

a. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan pondasi konseptual penelitian yang dibuat berdasarkan hasil pengamatan serta kajian literatur. Dalam perspektif teori, kerangka pemikiran dipahami sebagai seperangkat dalil atau konsep yang digunakan sebagai acuan penelitian, yang diuraikan untuk menjelaskan keterhubungan dan keterkaitan antar variabel.



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Sumber: Olah Peneliti, 2025

b. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi awal yang memerlukan pembuktian melalui pengujian. Hipotesis atau pernyataan sementara mengenai keterkaitan dua variabel atau lebih (Nugroho Adi et al., 2023:45). Hal ini, merujuk pada uraian permasalahan yang diteliti, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Dugaan hubungan kesehatan dengan keselamatan kerja pada PT. Chun Wan Industry.
2. Dugaan pengaruh parsial relevan kesehatan pada kinerja karyawan pada PT. Chun Wan Industry.

3. Dugaan pengaruh parsial relevan keselamatan kerja pada kinerja karyawan pada PT. Chun Wan Industry.
4. Dugaan pengaruh simultan relevan kesehatan serta keselamatan kerja pada kinerja karyawan pada PT. Chun Wan Industry.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif dan verifikatif. Populasi yang dijadikan sampel adalah karyawan PT. Chun Wan Industry sejumlah 105 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purpose sampling* dengan hasil tersebut, sampel berjumlah 83 karyawan. Data penelitian dikumpulkan dengan metode kuesioner yang dibagikan secara online. Data utama dikumpulkan melalui distribusi angket, sementara data pendukung diperoleh dari rujukan seperti pustaka, karya ilmiah, dan berita media terkait. Pendekatan analisis penelitian ini memakai teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan aplikasi SPSS 25 untuk dilakukan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji koefisien determinasi (R^2), uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

a. Hasil Penelitian

Hasil analisis penelitian meliputi 83 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner, terdapat 74 responden merupakan laki-laki, yang mencakup (89,2%) dari keseluruhan responden. Sementara itu, 9 responden lainnya berjenis kelamin perempuan, dengan proporsi sebesar (10,8%) dengan rentang usia diatas 40 tahun (39,8%) dan mayoritas responden berstatus belum menikah (81,9%). Jika ditinjau dari tingkat pendidikan terakhir, responden didominasi oleh lulusan SMA/SMK

(55,4%) dan berdasarkan lama bekerja berada pada rentang 1-5 tahun (88,0%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan pada hasil uji validitas, seluruh variabel memperoleh signifikansi yang melebihi r Output uji validitas membuktikan jika seluruh variabel mempunyai poin $> r$ tabel (0,278) pada tingkat relevan 0,01 (1%) , yang berarti semua variabel dalam kuesioner mampu dianggap valid.

Output uji reliabilitas membuktikan jika masing-masing variabel dalam riset ini mempunyai poin *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini mengindikasikan jika semua variabel dalam riset ini, yang meliputi kesehatan, keselamatan kerja, serta kinerja karyawan, mempunyai tingkat reliabilitas yang baik.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi dampak kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Chun Wan Industry. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, dan jawaban yang diberikan oleh responden dihitung untuk memperoleh skor pada setiap variabel yang diteliti.

Rentang Nilai Skala	Kategori
85 - 149	Tidak Baik
150 - 215	Kurang Baik
216 - 282	Cukup Baik
283 - 348	Baik
349 - 415	Sangat Baik

Gambar 4 Skala

Sumber: Olah data primer, 2025

1. Kesehatan (X_1)

Hasil dari pernyataan variabel kesehatan yang terdiri dari 15 item dengan total skor sebesar 5.296. Pada pernyataan $X_{1.3}$ dan $X_{1.10}$, keduanya memperoleh skor tertinggi, yakni 358,

yang termasuk dalam kategori sangat baik, sementara pernyataan X_{1.9} memperoleh skor terendah sebesar 348, yang termasuk dalam kategori optimal.

2. Keselamatan Kerja (X₂)

Hasil dari pernyataan variabel keselamatan kerja yang terdiri dari 15 item dengan total skor sebesar 5.335. Pada pernyataan X_{2.10}, memperoleh skor tertinggi, yakni 361, yang termasuk dalam kategori sangat baik, sementara pernyataan X_{2.11} memperoleh skor terendah sebesar 348, yang juga berada dalam kategori sangat baik.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan yang berjumlah 15 indikator, diperoleh total skor sebesar 5.361. Indikator Y1 mencatat skor tertinggi, yaitu 401, yang tergolong dalam kategori sangat baik, sedangkan indikator Y15 mencatat skor terendah sebesar 322, yang termasuk dalam kategori baik.

Uji Normalitas

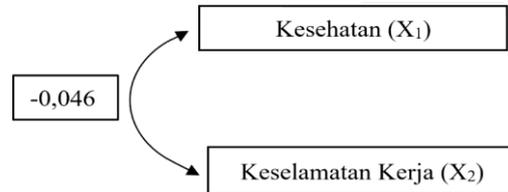
Hasil uji normalitas mengindikasikan nilai signifikansi 0,200, yang melebihi batas 0,05. Hal tersebut menandakan bahwa residual pada data yang dianalisis memiliki penyebaran data yang normal. Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi kenormalan data valid, serta data bisa digunakan untuk analisis regresi dengan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan.

Analisis Verifikatif

Korelasi Kesehatan (X₁) dengan Keselamatan Kerja (X₂)

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara kesehatan dan kinerja karyawan, yang dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Koefisien korelasi antara

Kesehatan (X₁) dan Keselamatan Kerja (X₂) sebesar -0,046 dengan nilai signifikansi 0,679, yang lebih besar dari 0,05. Koefisien Pearson yang bernilai sangat kecil mengindikasikan adanya keterkaitan yang sangat lemah antara kedua variabel tersebut. Selain itu, signifikansi yang melebihi 0,05 mengindikasikan bahwa korelasi antara kesehatan dan keselamatan kerja tidak signifikan secara statistik. Kesimpulannya, tidak terdapat cukup bukti untuk menyatakan adanya korelasi yang valid secara statistik antara kedua variabel tersebut.



Gambar 5 Korelasi Kesehatan (X₁) Dan Keselamatan Kerja (X₂)

Sumber: Data Primer Analisis, 2025

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur digunakan guna menguji pengaruh baik secara parsial maupun simultan dari variabel independen Kesehatan (X₁) serta Keselamatan Kerja (X₂) pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini memberikan gambaran mengenai sejauh mana kesehatan (X₁) serta keselamatan kerja (X₂) memengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun melalui hubungan bersama. Berikut ialah hasil analisis jalur yang membuktikan pengaruh masing-masing variabel, yakni Kesehatan (X₁) serta Keselamatan Kerja (X₂) pada Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1. Output Analisis Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	23,900	3,609			6,623	0,000
Kesehatan	0,310	0,039	0,557		8,027	0,000
Keselamatan Kerja	0,325	0,039	0,579		8,351	0,000

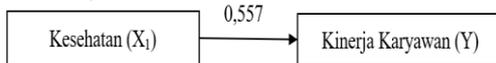
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025

Tabel tersebut menyajikan nilai koefisien jalur yang menggambarkan hubungan antara variabel Kesehatan (X1) dan Keselamatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uraian berikut menjelaskan secara rinci makna dari nilai-nilai koefisien jalur tersebut.

Koefisien Jalur Kesehatan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien jalur yang menguraikan besarnya kontribusi secara langsung variabel Keselamatan Kerja (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) ialah 0,579 maka, Keselamatan Kerja mempengaruhi pada kinerja karyawan ialah 0,579.



Gambar 6 Koefisien Jalur Kesehatan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: *Data Primer Analisis, 2025*

Besarnya koefisien determinasi guna mengetahui sejauh mana Kesehatan (X1) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Berikut perhitungan poin koefisien determinasi untuk variabel Kesehatan (X1) pada Kinerja Karyawan (Y) :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,557)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,310 \times 100\%$$

$$Kd = 31 \%$$

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan sebesar 31%, yang menyatakan bahwa variabel Kesehatan (X1) memberikan pengaruh langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 31%.

Tabel 2. Pengaruh Kesehatan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Interprestasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Kesehatan	Pengaruh Langsung ke Y	$pyx_1^2 = 0,557^2$	0,310
	Pengaruh Tidak Langsung ke Y	$px_1x_2 = 0,557 \times 0,579 \times (-0,046)$	-0,015
Total Pengaruh			0,295

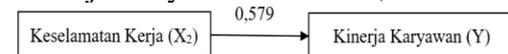
Sumber: *Olah Peneliti, 2025*

Berlandaskan bagan 2 diketahui

jika variabel langsung variabel Kesehatan (X1) ialah 31% serta pengaruh tidak langsung ialah 1,5% pada Kinerja karyawan (Y). Jumlah pengaruh variabel Kesehatan (X1) pada Kinerja karyawan (Y) ialah 31% maka, Kesehatan mempengaruhi pada Kinerja karyawan ialah 31%.

Koefisien Keselamatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien jalur yang menunjukkan nilai pengaruh langsung variabel Keselamatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,579, yang berarti bahwa Keselamatan Kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,579.



Gambar 7 Koefisien Jalur Keselamatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sum.ber: *Data Primer Analisis, 2025*

Besarnya koefisien determinasi guna mengetahui sejauh mana Keselamatan Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Maka, poin koefisien determinasi guna variabel Keselamatan Kerja (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,579)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,335 \times 100\%$$

$$Kd = 33,5 \%$$

Berlandaskan *output* perhitungan koefisien determinasi memperoleh poin ialah 33,5 % artinya variabel Keselamatan Kerja (X2) mempengaruhi langsung variabel Kinerja Karyawan (Y) hanya ialah 33,5 %.

Tabel 3. Pengaruh Keselamatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

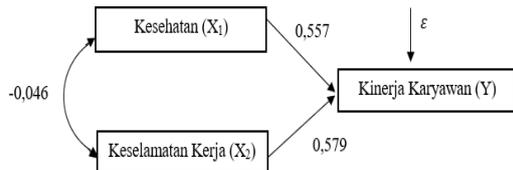
Variabel	Interprestasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Keselamatan Kerja	Pengaruh Langsung ke Y	$\rho_{yx_1}^2 = (0,579)^2$	0,335
	Pengaruh Tidak Langsung ke Y	$\rho_{yx_1} \times \rho_{yx_2} \times r_{x_1x_2} = 0,557 \times 0,579 \times (-0,046)$	-0,015
Total Pengaruh			0,32

Sumber: Olah Peneliti, 2025

Berlandaskan bagan 3 jika pengaruh langsung variabel Keselamatan Kerja (X_2) ialah 33,5% serta pengaruh tidak langsung ialah 1,5% pada Kinerja Karyawan (Y). Jumlah pengaruh variabel Keselamatan Kerja (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y) ialah 33,5%

Koefisien jalur Kesehatan (X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y)

Analisis jalur yang menunjukkan pengaruh variabel Kesehatan (X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) disajikan sebagai berikut:



Gambar 8 Analisis Jalur Kesehatan (X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Analisis, 2025

Adapun persamaan jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,557 X_1 - 0,579 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

X_1 = Kesehatan

X_2 = Keselamatan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

ϵ = Faktor lain yang tidak diamati namun berkontribusi terhadap Y

$r_{x_1x_2}$ = Hubungan korelasional antara X_1 dan X_2

ρ_{yx_1} = Koefisien lintasan dari variabel X_1 menuju Y

ρ_{yx_2} = Koefisien lintasan dari variabel X_2 menuju Y

Tabel 4. Pengaruh Simultan Kesehatan (X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X_1	X_2	
Kesehatan (X_1)	0,557	0,310		-0,015	0,295
Keselamatan Kerja (X_2)	0,579	0,335	-0,015		0,320
Total Pengaruh					0,615
Pengaruh Variabel Lain (ϵ)					0,385

Sumber: Olah Peneliti, 2025

Tabel 4 membuktikan jika koefisien guna variabel Kesehatan (X_1) ialah 0,557, sementara guna Keselamatan Kerja (X_2) ialah 0,579. Pengaruh langsung dari Kesehatan (X_1) pada Kinerja karyawan (Y) ialah 31%, sedangkan pengaruh langsung dari Keselamatan Kerja (X_2) pada Kinerja karyawan (Y) ialah 33,5%. Adapun pengaruh tidak langsung dari kedua variabel ini pada Kinerja karyawan (Y) ialah 1,5%. Secara keseluruhan, total pengaruh yang diberikan oleh Kesehatan (X_1) serta Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) ialah 0,615 atau 61,5%.

Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Hasil pemodelan menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,616, yang mengindikasikan bahwasannya kurang lebih 61,6% variasi pada Kinerja Karyawan (Y) dapat diterangkan oleh variabel Kesehatan (X_1) serta Keselamatan Kerja (X_2). Persentase ini merefleksikan tingkat kelayakan model yang baik, sebab mayoritas perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) dapat diuraikan melalui Kesehatan (X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2). Oleh karena itu, model ini memberikan representasi yang cukup kuat mengenai keterkaitan antara Kesehatan, Keselamatan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis

1. Korelasi antara Kesehatan (X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2)

Uji hipotesis guna menguji korelasi antara Kesehatan (X_1) serta Keselamatan Kerja (X_2) melakukan dengan memanfaatkan uji statistik t.

Poin t_{hitung} yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan poin t_{tabel} pada tingkat relevan 5% adanya derajat kebebasan $df = n - 2 = 83 - 2 = 81$, yang menggunakan poin t_{tabel} sebesar 1,989. Output pengujian menggunakan jika poin $t_{hitung} (-0,414) < t_{tabel} (1,989)$, sehingga mampu menyimpulkan jika tidak pada hubungan yang relevan secara statistik antara variabel yang diuji pada tingkat relevan 5%. Dengan kata lain, korelasi yang ditemukan antara Kesehatan (X_1) serta Keselamatan Kerja (X_2) tidak cukup kuat guna dianggap relevan, baik itu dalam hubungan positif maupun negatif. Temuan ini membuktikan jika variabel-variabel tersebut tidak saling mempengaruhi secara statistik dalam konteks riset ini, serta mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ditemui dalam penelitian ini. Maka sanggup memberitahukan jikalau H_0 didapat sehingga H_a ditolak, intinya tidak tampak korelasi antara Kesehatan (X_1) dengan Keselamatan Kerja (X_2).

2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial (Uji t)

Analisis hipotesis mengenai pengaruh sebagai parsial antara variabel independen serta variabel dependen melakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS versi 25. Pengujian ini bertujuan guna memproleh sejauh mana variabel Kesehatan (X_1) serta Keselamatan Kerja (X_2) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) secara individu.

a. Pengujian Hipotesis parsial Kesehatan (X_1) pada Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan output yang diperoleh poin t_{hitung} guna variabel Kesehatan (X_1) ialah 8,027. Poin ini seterusnya ketimbang dengan t tabel pada tingkatan relevan 5% dengan derajat kebebasan (df) ialah $n - 2 = 83 - 2 = 81$, yang menghasilkan poin t_{tabel} ialah 1,989. Maka, $t_{hitung} > t_{tabel} (1,989)$, maka H_0 ditolak serta H_a diterima. Maka, mampu membuktikan jika pada pengaruh yang relevan antara variabel Kesehatan pada Kinerja karyawan di PT Chun Wan Industry.

b. Pengujian Hipotesis parsial Keselamatan Kerja (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan hasil poin t_{hitung} guna variabel Keselamatan Kerja (X_2) ialah 8,351. Poin ini dibandingkan dengan t_{tabel} . Poin ini seterusnya ketimbang dengan t_{tabel} pada tingkat relevan 5% dengan derajat kebebasan (df) ialah $n - 2 = 83 - 2 = 81$, yang menghasilkan poin t_{tabel} sebesar 1,989. Maka, $t_{hitung} > t_{tabel} (1,989)$, maka H_0 ditolak serta H_a diterima. Hal ini mengindikasikan jika terdapat pengaruh yang relevan dari variabel Keselamatan Kerja (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y) di PT Chun Wan Industry.

3. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan (Uji F)

Poin f_{hitung} yang diperoleh ialah 64,134 dengan tingkat signifikansi ialah 0,000, sementara poin f_{tabel} ialah 3,11. Maka, poin $f_{hitung} (64,134) > f_{tabel} (3,11)$ dan tingkat relevan $(0,000) < 0,050$, maka H_0 ditolak serta H_a diterima. maka, mampu disimpulkan jika pada pengaruh yang relevan secara simultan antara variabel Kesehatan (X_1) serta keselamatan Kerja (X_2) pada Kinerja

Karyawan (Y) di PT. Chun Wan Industry. Output ini membuktikan jika kedua variabel independen itu sebagai bersama-sama berkontribusi dalam meninggikan penampilan karyawan.

b. Pembahasan

Pembahasan Deskriptif

1. Kesehatan (X_1)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kesehatan mencatat nilai tengah skor sebesar 353,1, yang berada dalam rentang skala 346 – 415. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesehatan karyawan di PT Chun Wan Industry berada pada kategori “sangat baik”. Respon dari para karyawan terhadap indikator pada variabel Kesehatan juga mencerminkan penilaian yang positif, dengan skor tertinggi sebesar 358, yang muncul pada pernyataan $X_{1.3}$ dan $X_{1.10}$, keduanya berada dalam kategori “sangat baik”. Sementara itu, skor terendah pada variabel ini ditemukan pada pernyataan $X_{1.9}$, yaitu sebesar 348, yang tetap berada dalam kategori “sangat baik”.

2. Keselamatan Kerja (X_2)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja mencatat nilai tengah skor sebesar 355,7, pada rentang skala 346 – 415. Hal ini menyatakan bahwa tingkat keselamatan kerja di PT. Chun Wan Industry berada pada kategori “sangat baik”. Respon karyawan terhadap indikator-indikator pada variabel ini menunjukkan skor tertinggi sebesar 361, yang tercatat pada pernyataan $X_{2.10}$, yang termasuk dalam kategori “sangat baik”. Di sisi lain, pernyataan $X_{2.11}$ memiliki skor terendah sebesar 348, yang meskipun lebih rendah, tetap berada dalam kategori “sangat baik”.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata skor sebesar 357,4 yang berada dalam rentang skala dengan interval 346 – 415. Menyatakan bahwa kinerja karyawan di PT. Chun Wan Industry berada pada kategori “sangat baik”. Respon dari karyawan terhadap indikator-indikator kinerja mencatat skor tertinggi sebesar 401, yang ditemukan pada pernyataan Y3 dan Y5, keduanya termasuk dalam kategori “sangat baik”. Sebaliknya, pernyataan Y15 memperoleh skor terendah sebesar 322, yang masuk dalam kategori “baik”.

Pembahasan Verifikatif

1. Korelasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja di PT. Chun Wan Industry

Hasil analisis, diperoleh nilai t_{hitung} (-0,414) yang lebih rendah dibandingkan t_{tabel} (1,989) pada taraf signifikansi 5%. Kesimpulannya, tidak ditemukan keterkaitan yang signifikan secara statistik antara variabel Kesehatan (X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2). Hal ini mengindikasikan bahwa korelasi keduanya tidak memiliki kekuatan yang memadai untuk dinyatakan signifikan, baik dalam hubungan positif maupun negatif. Dengan demikian, pada konteks temuan ini, Kesehatan (X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2) tidak menunjukkan keterhubungan langsung yang saling mempengaruhi secara statistik.

2. Pengaruh Secara Parsial Kesehatan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Chun Wan Industry

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (8,027) melampaui nilai t_{tabel} (1,989), yang menandakan adanya hubungan variabel Kesehatan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Chun Wan

Industry. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian sebelumnya Azrullah (2024:84) yang mengemukakan bahwa aspek kesehatan memberikan dampak berarti terhadap output kerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian di UD. Porong Jaya Bangil.

3. Pengaruh Secara Parsial Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Chun Wan Industry

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa nilai t_{hitung} (8,351) nilai t_{tabel} (1,989), yang menandakan adanya kontribusi signifikan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Chun Wan Industry. Temuan ini sejalan pada temuan Suriadi et al. (2024:75), mengungkapkan keselamatan kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan pada studi di PT. PLN Cabang Baubau.

4. Pengaruh Secara Simultan Kesehatan (X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Chun Wan Industry

Output pengujian hipotesis membuktikan jika poin f_{hitung} (64,134) > f_{tabel} (3,11) dengan tingkat relevansi 0,000, yang berada di bawah 0,05. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh relevan secara simultan antara variabel Kesehatan serta Keselamatan Kerja pada Kinerja Karyawan di PT. Chun Wan Industry. Penemuan ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Purba et al (2024:43), yang mengikhtisarkan bila kesehatan dan keselamatan kerja sebagai bersama-sama memberikan pengaruh relevan pada kapasitas pegawai, seperti yang terlihat pada pegawai CV. Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat hubungan dengan kekuatan sedang antara variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja di PT. Chun Wan Industry. Artinya, peningkatan kualitas Kesehatan cenderung diikuti oleh peningkatan tingkat Keselamatan Kerja karyawan, dan sebaliknya.
2. Variabel Kesehatan mempunyai kontribusi signifikan sebagian terhadap Kinerja Karyawan di PT. Chun Wan Industry. Dengan kata lain, peningkatan Kesehatan akan cenderung meningkatkan tingkat Kinerja Karyawan.
3. Variabel Keselamatan Kerja mempunyai kontribusi signifikan sebagian pada Kinerja Karyawan di PT. Chun Wan Industry. Dengan kata lain, peningkatan tingkat Keselamatan Kerja cenderung diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan.
4. Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara bersama-sama memperlihatkan efek signifikan pada Kinerja Karyawan yang menunjukkan bahwa kedua faktor ini harus diperhatikan secara bersamaan untuk mencapai hasil yang optimal.

a. Implikasi

1. Perusahaan perlu mengembangkan serta menerapkan program kesehatan kerja yang lebih baik guna meningkatkan kesejahteraan pegawai, yang pada gilirannya mampu meningkatkan kinerja mereka.
2. Investasi dalam fasilitas keselamatan kerja yang memadai sangat penting guna menciptakan area kerja yang terjamin serta aman untuk pekerja.
3. Perusahaan perlu menyediakan pelatihan yang berpusat pada kesehatan serta keselamatan kerja guna meningkatkan kesadaran dan

keterampilan pegawai dalam mengelola risiko di tempat kerja.

4. Meningkatkan kerjasama antar pegawai melalui kegiatan tim serta komunikasi yang baik mampu memperkuat hubungan kerja serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Arrozy, M. N. F., & Muamalah, L. (2024). Membangun Budaya K3: Optimalisasi Mewujudkan Lingkungan Kerja Yang Aman Dalam Manajemen SDM. *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, 8(12).
- Azrullah, M.M. (2024). *Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Tunjangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan UD. Porong Jaya Bangil*. *Jurnal Transparan*, 16(1), 84-91.
- Damayanti, L., Susilo, R., & Murtini, E. (2019). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pulau Lemon Manokwari*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 11(2), 88-97.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Bogor. GUEPEDIA.
- Disnakertrans.jabarprov.go.id. (2024). *Bulan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional*
- Ghofur, M. A., Maulana, M. A. F., Muriyanto, Y. D., Winarta, W. T., & Radianto, D. O. (2024). Kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Kunci Keberhasilan Perusahaan Dalam Mengelola Risiko dan Produktivitas. *Journal of Educational Innovation and Public Health*, 2(2), 116–133.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hatasya, L. A., Pratiwi, A. D., & Bintang, R. (2023). *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Indonesia Mandiri*, 5(3), 15-25.
- Hendarwan, D., Putri, Y. D., Porwani, S., & Iqbal, M. (2023). Efektifitas penerapan sistem manajemen dalam melaksanakan koordinasi dan pemeliharaan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK-3) pada suatu perusahaan. *Motivasi*, 8(1), 50–59.
- Hendri, H. (2024). *Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No 1 Tahun 1970. Ilmu Hukum Prima (IHP)*, 7(2), 203–211.
- Hidayat, A.A., (2021). *Cara Praktis Uji Statistik dengan SPSS*. Surabaya. Health Books Publishing
- Hidayat, R., & Wardani, A. (2023). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Oma Tour & Travel*. *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja Malahayati*, 12(1), 56-65.
- Hildawati, H., et. al., (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa Data Statistik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- June, S., & Siagian, M. (2020). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap*

- kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420.
- Kusuma, I. K. A. D. W. I. (2025). *Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Padakalapa Resort Canggung, Badung*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Lala, A., Handayani, H., Sugianto, Widhiastuti, R. (2023). *Potret Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Indonesia*. Sleman: CV Budi Utama.
- Manaya, R., Saleh, M. Y., & Abubakar, H. (2024). Mediasi Risiko Kecelakaan Kerja: Pengaruh Kepatuhan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT PLN (PERSERO) UP3 Makassar Utara. *Indonesian Journal of Business and Management*, 7(1), 116–124.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Nashrulloh, R. A. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(6), 1253–1261.
- Nugroho Adi, A. et al. (2023). *Kepuasan Kerja*. UB Press. Tjiptono, F. (2019). *Service Management*. Yogyakarta: Andi.
- Nurbaiti, D. (2020). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Intertek Kencana*. Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia, 9(3), 112-120.
- Pratama, R.A. and Pradana, F.I. (2023). *Analisis Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Petugas Kargo Maskapai Wings Air Oleh PT. Merpati Angkasa Abadi di Bandar Udara Sultan Muhammad Kaharudin Sumbawa*. Jurnal Kajian dan Penalaran Ilmu Manajemen, 1(3), pp. 153–162.
- Purba, R.F. dan Tinambunan, A.P. (2024). *Pengaruh Keseharian dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa*. Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen, 3(1), 43-52.
- Purwanza, Wahyu, S., & Wardhana. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung. CV. Media Sains Indonesia.
- Rahmawati, D., & Priatna, Y. (2022). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen Nusantara, 9(3), 102-112.
- Rangkuti, E., & Singarimbun, F. R. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(1), 80–86.
- Reken, F., et al., (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Padang. CV. Gita Lentera. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New York. Pearson Education.
- Rosento, H., Junaedi, M., & Arif, R. (2021). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di*

- PT Restu Prima Mandiri*. *Jurnal Swabumi*, 9(1), 22-31.
- Saptono, (2022). *Statistika Deskriptif untuk Pendidikan Ekonomi*. Yogyakarta. Sanata Dharma University Press.
- Sari, N. P., Handayani, D., & Kurniasari, M. (2022). *Hubungan Pengetahuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja*. *Jurnal Kesehatan Terapan*, 4(2), 45-54.
- Simanjuntak, S. K., Hadijaya, Y., & Neliwati, N. (2024). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di sekolah menengah kejuruan swasta. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 362–375.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta Bandung.
- Sukmawati, R., & Surahmat, A. (2021). *Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adi Rahmat Mandiri*. *Jurnal Manajemen dan Kesejahteraan Karyawan*, 8(2), 88-97.
- Suriadi, Katjina, H., & Nurhidaya. (2024). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Baubau*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 75-89.
- Suryani, N. K., & John Ehj Foeh. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Tingkat Provinsi Jawa Barat Tahun 2024*.
[https://disnakertrans.jabarprov.go.id/Berita?qry=dtl&q=Bulan%20Keselamatan%20Dan%20Kesehatan%20Kerja%20\(K3\)%20Nasional%20Tingkat%20Provinsi%20Jawa%20Barat%20Tahun%202024&i](https://disnakertrans.jabarprov.go.id/Berita?qry=dtl&q=Bulan%20Keselamatan%20Dan%20Kesehatan%20Kerja%20(K3)%20Nasional%20Tingkat%20Provinsi%20Jawa%20Barat%20Tahun%202024&i)
- d=4.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Wanta, Epty Hidayaty, D. and Nur Ramadhan Saleh, M. (2024). *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 8(2), pp. 106–113.
- Wanta, W., & Hidayaty, D. E., Baidowi, A. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Mandiri Teknik Bekasi*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 5661-5672.
- Wanta, W., & Hidayaty, D. E., Rosid, M. C. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia*. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7158-7168.
- Widodo, D. S. (2023). Determinasi Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 956–962.
- Yanto (2020). *Konsep Dasar dan Aplikasi Statistika Inferensi untuk Teknik Industri*. Jakarta. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Yumna, A. A., & Ramadhani, S. (2025). Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Di PT. Sumatera Inti Karet. *Jurnal Bina Bangsa*

Ekonomika, 18(1), 1387–1392.
Zuleha, O. (2021). *Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi*. *Jurnal Konstruksi dan Keselamatan Kerja*, 12(1), 45-56.