

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) CABANG BAUBAU

Suriadi¹, Husna Katjina^{1*}, Nurhidaya¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Buton Indonesia.
E-mail: *kahusna055@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Cabang Baubau. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan SPSS 25. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 62 karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = (-2.924) + 0.683X_1 + 0.415X_2$, dengan koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.885, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 78.3% menunjukkan bahwa variabel independen menjelaskan 78.3% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan 21.7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 106.749 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa baik Keselamatan Kerja ($t = 6.045$, $p < 0,05$) maupun Kesehatan Kerja ($t = 3.653$, $p < 0,05$) secara individual memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Cabang Baubau.

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: This study aims to analyze the impact of Occupational Safety and Health on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Branch Baubau. A quantitative research method was used, employing multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25. The study involved a sample of 62 employees. The regression equation obtained is $Y = (-2.924) + 0.683X_1 + 0.415X_2$, with a multiple correlation coefficient (R) of 0.885, indicating a very strong relationship between the independent and dependent variables. The coefficient of determination (R^2) is 78.3%, suggesting that the independent variables explain 78.3% of the variation in employee performance, while the remaining 21.7% is influenced by other factors. The F-test results show an F-value of 106.749 ($p < 0.05$), indicating that Occupational Safety (X_1) and Health (X_2) together have a significant impact on employee performance. The t-test results reveal that both Occupational Safety ($t = 6.045$, $p < 0.05$) and Health ($t = 3.653$, $p < 0.05$) individually have a significant positive effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Branch Baubau.

Keywords: Occupational Safety, Occupational Health, Employee Performance

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi, permasalahan sumber daya manusia menjadi pusat perhatian dan konsentrasi perusahaan untuk mengatasinya. "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat," jelas (Hasibuan, 2017:10). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2016:7) sumber daya manusia, ialah para eksekutif yang bertugas mengatur, memilah, melaksanakan dan mengatur

perolehan, pengembangan, pemberian imbalan, perpaduan, pemeliharaan dan pelepasan tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang organisasi. Salah satu bagian yang dipandang penting bagi perusahaan dan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan hierarki sesuai dengan apa yang sebenarnya diharapkan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Wibowo & Widiyanto, 2019:143). Oleh karena itu, pelaksanaan yang representatif harus dipusatkan karena dapat berdampak pada hasil kerja dari usaha yang dilakukan oleh perusahaan.

Ditinjau dari kompetensi pelaksana dan pemahaman terhadap penyelenggara kesehatan dan keselamatan kerja itu sendiri, kondisi yang sering mengakibatkan kecelakaan kerja biasanya disebabkan oleh kesalahan karyawan itu sendiri (Qurbani & Selviyana, 2018:113). Oleh karena itu, informasi perwakilan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja serta sosialisasi mengenai penggunaan peralatan kerja juga penting agar perwakilan dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja saat bekerja, memahami risiko di tempat kerja dan melakukan tindakan pencegahan yang tepat terkait dengan hal tersebut.tentang kecelakaan kerja yang mungkin terjadi..

Salah satu persyaratan mendasar yang harus menjadi fokus pimpinan perusahaan adalah kata terkait keselamatan dan program kesehatan untuk semua perwakilan di perusahaan. Perusahaan harus mengedepankan kesehatan dan keselamatan kerja karena kecelakaan dan buruknya kesehatan karyawan akan berdampak langsung dan tidak langsung tidak hanya terhadap karyawan tetapi juga dunia usaha. "Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tindakan pengendalian preventif yang mendorong terpeliharanya pegawai dengan baik," menurut (Hasibuan, 2017:188).

Menurut (Jackson, 2017:211), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, pencegahan gangguan fisik, pengarah dan pengendalian pelaksanaan tanggung jawab pegawai, serta bantuan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. peraturan yang berlaku, baik dari instansi pemerintah maupun perusahaan tempat mereka bekerja. Pegawai yang bersangkutan tidak dapat lagi bekerja secara efektif atau tingkat produktivitas kerjanya menurun dibandingkan pada saat sehat karena kecelakaan, penyakit akibat kerja, atau cacat sementara atau penyakit yang dapat mengakibatkan kematian. Oleh karena itu perlu adanya pemberian kompensasi karena kecelakaan dan sakit kerja, karena hal ini akan mendorong semangat kerja sehingga lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif.

Dari pengertian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kata yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan (K3) adalah suatu upaya yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk memberikan jaminan kepada tenaga kerja dari resiko penyakit, kecelakaan dan musibah yang timbul karena menjalankan usahanya. sehingga tenaga kerja dapat bekerja dengan aman. Menurut (Dessler, 2015:135). Insiden yang tidak diinginkan di tempat kerja adalah insiden yang menyebabkan kerusakan pada proses atau properti lain atau keduanya

Kinerja adalah keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai pilihan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati sebelumnya. Hal ini dapat diwujudkan dengan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sehingga akan meningkatkan produktivitas pegawai. Pertimbangan mengenai kesehatan yang berhubungan dengan kata pada awalnya menggarisbawahi masalah keamanan yang terkait dengan kata, khususnya jaminan pekerjaan dari kemalangan atau luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang berhubungan dengan bisnis. Setelah itu, bisnis bermunculan seiring dengan ekspansi industri. memperhatikan kesehatan pekerja secara keseluruhan, termasuk terbebasnya mereka dari rasa sakit fisik dan mental selama bekerja (R Mondy, Wayne, n.d., 2015).

PT PLN (Persero) Cabang Baubau merupakan sebuah lembaga milik negara yang bergerak di bidang pemberian tenaga listrik. Mendistribusikan energi listrik kepada masyarakat luas, khususnya di wilayah PT, merupakan kegiatan utama usahanya. PLN (Persero) Cabang Baubau. Karyawan PT terlibat dalam aktivitasnya. Karena kondisi kerja yang berbahaya dan tingginya risiko pekerjaan mereka, maka PLN (Persero) Cabang Baubau, khususnya pekerja lapangan, sangat membutuhkan jaminan keselamatan dan kesehatan. Seperti memasang atau memperbaiki tiang listrik di area parkir, selain terancam terjatuh dari ketinggian, juga terancam terkena tegangan listrik tinggi. Pekerja lapangan harus mengikuti peraturan perusahaan untuk menghindari kecelakaan kerja. Misalnya saja saat bekerja di tiang listrik, pekerja lapangan harus menggunakan alat keselamatan seperti helm, masker, sarung tangan, dan tali pengaman yang diikatkan di pinggang..

Dugaan yang umumnya disampaikan kepada PT PLN (Persero) merupakan salah satu risiko sengatan listrik yang diperkirakan. Bahaya ini dapat timbul bila pekerja melakukan prosedur kerja yang tidak aman (*soft work procedure*) pada saat melakukan pemeliharaan pada jaringan tegangan rendah, menengah, dan tinggi, serta pada saat instalasi. Hal ini bisa terjadi jika pekerja naif atau tidak mengetahui apa yang mereka lakukan. Usulan perbaikan untuk perkiraan risiko sengatan listrik adalah dengan berbicara kepada pekerja sesuai SOP, dan agar para pemimpin terus memantau dan memberikan pengarahan rutin serta memberikan informasi tentang kemungkinan risiko sengatan listrik (Ariyani et al., 2021).

Beberapa kejadian kecelakaan di tempat kerja saat ini bukan merupakan misteri publik. Hal ini muncul akibat terbatasnya ruang keamanan kerja, serta kurangnya pemahaman terhadap faktor-faktor pedoman yang harus dijalankan oleh perusahaan. Baik manajemen maupun karyawan tidak sepenuhnya memahami filosofi keselamatan, yang memandang setiap karyawan berhak mendapatkan perlindungan dan lingkungan kerja yang menyenangkan. (Iqramawati & Kusumayadi, 2022).

Berdasarkan uraian dan dugaan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Cabang Baubau.

2. Metode Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan kumpulan objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah merupakan karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang baubau sebanyak 62 orang, Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila jumlah responden kurang dari 100 sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih (Arikunto, 2013). Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini relatif kecil yaitu kurang dari 100 orang sehingga seluruh karyawan PT diikutsertakan dalam total sampling. PLN (Persero) UP3 Cabang Baubau bertambah sebanyak 62 orang.

Metode Pengumpulan data

Metode Obsevasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Observasi meliputi segala hal yang menyangkut pengamatan aktivitas atau kondisi perilaku maupun nonperilaku (Anwar, 2017:111). Metode Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2018:142). Dalam penelitian ini melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah terpilih.

Metode Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan pengukuran yang digunakan untuk membedah informasi dengan cara menggambarkan atau memperlihatkan informasi yang telah dikumpulkan untuk segala maksud dan tujuan tanpa memuat tujuan umum atau spekulasi.

Uji Validitas

Sebagaimana dikemukakan oleh (Imam Ghozali, 2016:45) uji Validitas digunakan untuk mengukur apakah Kuesioner tersebut valid atau tidak. Sebuah jajak pendapat dianggap sah dengan asumsi bahwa pertanyaan dalam survei tersebut dapat mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh jajak pendapat tersebut. Metode allpa digunakan untuk uji validitas. Instrumen pernyataan dikatakan valid apabila nilai signifikannya berada di bawah nilai Alpha yang dipersyaratkan.

Untuk menguji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, dengan terlebih dahulu menentukan nilai r_{tabel} berdasarkan nilai df (degree of freedom) serta tingkat signifikan sebesar 5%. setelah itu dicari nilai r_{hitung} . Nilai r_{hitung} diperoleh dari rumusan korelasi yang dihasilkan oleh SPSS versi 22 pada kolom corrected item –total correlation. Data dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ a = valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ a = tidak valid

Uji Reliabilitas

Menurut (Imam Ghazali, 2016:47) reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau valid jika jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap koefisien.

Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan melihat nilai Cronbach Alpha pada data yang diolah dengan bantuan program SPSS. Menurut (Imam Ghazali, 2016:48) suatu variabel dikatakan reliabel apabila jika nilai Cronbach Alpha $> 0,70$. maka variabel dinyatakan reliabel. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,70$. Maka variabel dinyatakan tidak reliabel

Uji Normalitas

Sesuai (Imam Ghazali, 2016:110), uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel memenuhi syarat atau tidak. Untuk mengasumsikan bahwa nilai residu mengikuti distribusi normal, maka pengujian terhadap variabel lain memerlukan uji normalitas. Apabila anggapan ini disalahgunakan, maka uji terukur menjadi tidak sah dan pengukuran perametriik tidak dapat digunakan. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, disebut juga sampel, merupakan uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data. Hasil pemeriksaan ini kemudian dikontraskan dan nilai dasarnya. Singgih Santoso (2016:393) menjelaskan output tes of normality sebagai berikut: Ada pedoman pengambilan keputusan: Angka signifikansi (Sig) > 0.05 maka data berdistribusi normal. Angka signifikansi (Sig) < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau indenpenden (Imam Ghazali, 2016:105). R^2 model yang tinggi umumnya dapat digunakan untuk mengidentifikasi multikolinearitas; Namun, tingkat signifikansi t-statistik hasil regresi sangat rendah dan banyak di antaranya yang cenderung tidak signifikan. Selain itu, matriks korelasi dapat digunakan untuk menguji multikolinearitas. Dikatakan memiliki korelasi yang tinggi atau terjadi multikolinearitas jika korelasi antar variabel indenpenden lebih besar dari 80%. Uji multikolinearitas dapat diselesaikan untuk mengetahui hasil regresi pada

kedua model yang akan dinilai. Prosedurnya adalah mencari angka toleransi, dimana toleransi adalah nilai $1-R^2$ yang merupakan koefisien determinasi yang diperoleh dari regresi suatu variabel bebas terhadap variabel bebas yang tersisa. Angka VIF (variance inflasi faktor) yang merupakan kebalikan (reciprocal) dari angka toleransi kemudian dicari angka toleransinya. Dengan demikian, semakin tinggi nilai resiliensi maka semakin rendah tingkat kolinearitas yang terjadi. Sedangkan untuk VIF, semakin rendah nilai VIF maka semakin rendah pula tingkat kolinearitas yang terjadi. Nilai VIF terbesar yang umumnya digunakan untuk melegitimasi adanya kolinearitas adalah 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mencari adanya ketimpangan varians antara residu observasi yang satu dengan residu observasi yang lain dalam model regresi. Heteroskedastisitas adalah perbedaan varians antara residu pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain (Imam Ghazali, 2016). Sumbu X dan Y dihasilkan dengan mencari pola tertentu pada grafik, yang digunakan untuk deteksi. Dasar pengambilan keputusan adalah: (1) Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang melebar kemudian menyempit maka terjadi heterodastisitas; (2). Jika titik-titik ada pada pola yang jelas, serta titik-titik menyebarkan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2018:208), Uji F digunakan untuk menentukan apakah kedua variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini menguji keberartian pengaruh seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Melalui Uji F, kita dapat memahami sejauh mana variabel independen secara kolektif mempengaruhi variabel dependen. Dalam interpretasi hasil Uji F, terdapat dua kondisi: jika nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen. Uji ini menjadi penting dalam penelitian untuk memahami pengaruh bersama-sama dari semua variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti.

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji Signifikan Parsial (Uji T) adalah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial, yaitu untuk menilai apakah masing-masing variabel independen (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Menurut Imam Ghazali (2016:84), Uji T dilakukan dengan menggunakan rumus uji t dan bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh setiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dalam proses pengujian ini, tingkat signifikansi yang digunakan biasanya adalah 5%, dengan degree of

freedom (df) yang dihitung menggunakan rumus $df = n - 2$, di mana "n" adalah jumlah sampel. Dengan df yang telah ditentukan, nilai t tabel dapat diperoleh untuk menguji hipotesis dua pihak. Selanjutnya, nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel untuk menentukan apakah pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen signifikan atau tidak.

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan kerja (X2) Serta Perhitungan Skor Variabel Bebas

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item pernyataan pada kuesioner dan juga perhitungan skor bagi variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2), sebagai berikut:

Pernyataan Keselamatan Kerja (X1)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 9 pernyataan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut:

Table 1. Tanggapan responden Keselamatan Kerja (X1)

Tanggapan Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	41	66.1	19	30,6	2	3.2	0	0	0	0	287
X1.2	41	66.1	20	32,3	1	1.6	0	0	0	0	288
X1.3	34	54.8	27	43,5	1	1.6	0	0	0	0	281
X1.4	30	48.4	30	48,4	2	3.2	0	0	0	0	276
X1.5	37	59.7	24	38,7	1	1.6	0	0	0	0	284
X1.6	34	54.8	28	45,2	0	0	0	0	0	0	282
X1.7	24	38.7	38	61,3	0	0	0	0	0	0	272
X1.8	26	41.9	36	58,1	0	0	0	0	0	0	274
X1.9	31	50.0	31	50,0	0	0	0	0	0	0	279
Rata-rata											280.3

Sumber: Data diolah tahun 2024

Dari data yang telah diolah pada tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel Keselamatan Kerja (X1), bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pernyataan variabel ini sebesar 280.3 yang berada pada skor Sangat Puas

Pernyataan Tanggapan Responden Kesehatan Kerja (X2)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 8 Pernyataan. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Table 2. Tanggapan Responden Kesehatan Kerja (X2)

Tanggapan Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	31	50.0	30	48.4	1	1.6					278
X2.2	36	58.1	26	41.9							284
X2.3	31	50.0	31	50.5							279
X2.4	26	41.9	34	54.8	2	3.2					272
X2.5	23	37.1	38	61.3	1	1.6					270
X2.6	24	38.7	25	40.3	12	19.4	1	1.6			258
X2.7	20	32.3	41	66.1	1	1.6					267
X2.8	22	35.5	40	64.5							270
Rata-rata											272.2

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

Dari data yang telah diolah pada tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel Kesehatan Kerja (X2), bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pernyataan variabel ini sebesar 272.2 yang berada pada skor Sangat Puas

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Perhitungan Skor Variabel Terikat

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 9 pernyataan. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Table 3. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	46	74.2	16	25.8							294
Y.2	36	58.1	16	25.8	9	14.5			1	1.6	272
Y.3	42	67.7	19	30.6	1	1.6					289
Y.4	24	38.7	33	53.2	5	8.1					267
Y.5	18	29.0	21	33.9	18	29.0	2	3.2	3	4.8	235
Y.6	18	29.0	36	58.1	8	12.9					258
Y.7	31	50.0	31	50.0							279
Y.8	23	37.1	39	62.9							271

Y.9	32	51.6	30	48.4						280
	Rata-rata									271.6

Dari data yang telah diolah pada tabel 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan (Y), bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pernyataan variabel ini sebesar 271.6 yang berada pada skor Sangat Puas

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linear menggunakan software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Version 25, penggunaan software dimaksudkan untuk mendapatkan hasil analisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 25 (lampiran) dapat dilihat pada table berikut ini :

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	-2.924	2.925		-1.000
	Keselamatan kerja	.683	.113	.583	6.045
	Kesehatan Kerja	.415	.114	.352	3.653

Tabel 4. Tabel Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.467	7.094		1.475	.150
	Lingkungan Kerja Fisik	.604	.212	.446	2.844	.008
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.377	.308	.192	1.225	.230
A. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = (-2.924) + 0.683X_1 + 0.415X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar -2.924 memberi arti apabila variabel bebas keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah konstan, maka besarnya variabel terikat kinerja karyawan adalah bernilai sebesar -2.924
- Keselamatan kerja (X₁) memiliki nilai koefisien sebesar 0.683. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel keselamatan kerja (X₁) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja (Y). Artinya semakin tinggi nilai Keselamatan kerja maka semakin tinggi nilai kinerja karyawan.
- Kesehatan kerja (X₂), memiliki nilai koefisien sebesar 0.415. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Kesehatan kerja (X₂) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya semakin tinggi nilai Kesehatan kerja maka semakin tinggi nilai kinerja karyawan.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.776	1.75911

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

Hasil analisis regresi berganda diatas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.885, hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan dalam kategori sangat kuat.

Adapun nilai koefisien determinasi (R²) didapatkan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0.776 \times 100\% \\
 &= 77,6 \%
 \end{aligned}$$

Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 77.6%, sedangkan 21.7% diperoleh oleh faktor lain diluar variabel pada penelitian ini.

Uji Simultan (Uji-F)

Table 6. Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	660.668	2	330.334	106.749	.000 ^b
	Residual	182.574	59	3.094		
	Total	843.242	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan kerja

Berdasarkan pengujian model secara bersama-sama (simultan) diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 106.749 dengan signifikan sebesar 0.000. oleh karena itu, nilai Fhitung $106.749 > F_{tabel} 3.15$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0.000 dan nilai ini lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan

Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.924	2.925		-1.000	.322
	Keselamatan kerja	.683	.113	.583	6.045	.000
	Kesehatan Kerja	.415	.114	.352	3.653	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 7 didapatkan nilai thitung untuk variabel Keselamatan kerja sebesar 6.045 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Oleh karena itu nilai thitung $6.045 > t_{tabel} 1.671$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Artinya bahwa variabel bebas keselamatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 7 didapatkan nilai thitung untuk variabel kesehatan kerja (X2) sebesar 3.653 dengan tingkat signigikan 0.001. Oleh karena itu nilai thitung $3.653 > t_{tabel} 1.671$ dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Artinya bahwa variabel bebas kesehatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil pengujian hipotesis kedua (H1) untuk menguji Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai uji t 6.405 didalam proses pengujian diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 didalam tahapan pengolahan data digunakan tingkat signifikan sebesar 0.05. Hasil yang diperoleh $0.000 < 0.05$. Keputusannya adalah (H1) di terima sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi keselamatan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik pula kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Nawang Kartikasari (2022) dimana Terdapat Pengaruh yang signifikan dari keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil uji statistik, keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki koefisien beta sebesar 0.402 dan nilai hasil uji t hitung sebesar 3.547 dengan nilai signifikan sebesar 0,005. Nilai hasil uji thitung lebih besar dari ttabel ($3,547 > 1,996$) dan nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,1$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil pengujian hipotesis kedua (H2) untuk menguji Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai uji t 3.653 didalam proses pengujian diperoleh nilai signifikan sebesar 0.001 didalam tahapan pengolahan data digunakan tingkat signifikan sebesar 0.05. Hasil yang diperoleh $0.001 < 0.05$. Keputusannya adalah (H2) di terima sehingga dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kesehatan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik pula kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Nawang Kartikasari (2022) dimana Terdapat pengaruh yang signifikan dari kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji statistik, kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki koefisien beta sebesar 0,264 dan nilai uji t sebesar 2,233 dengan nilai signifikan sebesar 0,005. Nilai statistik uji thitung lebih besar dari ttabel ($2,233 > 1,996$) dan nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,1$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H1diterimadan H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja teradap Kinerja Karyawan

Hasil penelitain ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa keselamatan kerja, Kesehatan kerja dan Kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Ini dibuktikan dari hasil uji signifikan simultan (F-test) menunjukkan bahwa, nilai

Fhitung sebesar $106.749 > F_{\text{tabel}} 3.15$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Berarti variabel Keselamatan kerja, Kesehatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain H_3 diterima.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Keselamatan Kerja sebesar 0.683, sedangkan variabel Kesehatan Kerja sebesar 0.415 yang memiliki arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Keselamatan kerja, semakin tinggi Kesehatan kerja maka Kinerja karyawan juga semakin tinggi. Selain itu, berdasarkan hasil koefisien korelasi sebesar 0.783 dan koefisien determinasi Adjusted R Square 0.776 menunjukkan Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan mempengaruhi sebesar 77,6% terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Faradila iqramawa(2022) dimana terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan dari Keselamatan & Kesehatan dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Andika mitra dari PT. PLN (Persero) UP3 Bima

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik Kesimpulan yaitu berdasarkan hasil uji persial yang dilakukan peneliti didapatkan nilai thitung untuk variabel Keselamatan kerja sebesar 6.045 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Oleh karena itu nilai thitung $6.045 > t_{\text{tabel}} 1.671$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Artinya bahwa variabel bebas keselamatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji persial yang dilakukan peneliti didapatkan nilai thitung untuk variabel kesehatan kerja (X2) sebesar 3.653 dengan tingkat signigikan 0.001. Oleh karena itu nilai thitung $3.653 > t_{\text{tabel}} 1.671$ dan nilai signifikan $0.0010 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Artinya bahwa variabel bebas kesehatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji Simultan yang dilakukan peneliti diperoleh nilai Fhitung sebesar 106.749 dengan signifikan sebesar 0.000. oleh karena itu, nilai Fhitung $106.749 > F_{\text{tabel}} 3.15$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0.000 dan nilai ini lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Berdasarkan dari hasil kesimpulan pada penelitian ini maka beberapa saran pelengkap terhadap PT. PLN (Persero) UP3 Cabang Baubau dan peneliti selanjutnya antara lain bagi PT. PLN (Persero) UP3 Cabang Baubau, berdasarkan hasil penelitian, diharapkan pimpinan lebih memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Bagi Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Cabang Baubau, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi kepustakaan untuk menambah pengetahuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Bagi Peneliti Selanjut diharapkan dapat menjadi referensi untuk lebih mengembangkan penelitian ini sehingga dapat menggali faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5. Daftar Pustaka

- Abdillah, W. (2018). Metode Penelitian Terpadu Sistem Informasi Pemodelan Teoritis, Pengukuran dan Pengujian Statistik. Penerbit Andi.
- Anwar, S. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuh. Penerbit Salemba Empat.
- Arfandi, P. (2018). Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Indikator). Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2016). Manajemen Penelitian. PT. Rineka Cipta.
- Ariyani, R., Suarantalla, R., & Mashabai, I. (2021). Analisa Potensi Kecelakaan Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Sumbawa Menggunakan Metode Hazard and Operability Study (Hazop). Jurnal Industri & Teknologi Samawa, 2(1), 11–21. <https://doi.org/10.36761/jitsa.v2i1.1019>
- Buntarto. (2015). Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja Untuk industri. Pustaka Baru.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Perhalindo.
- Hadiguna, R. A. (2019). Manajemen Rantai Pasok Agroindustri: Pendekatan Berkelanjutan Untuk Pengukuran Kinerja dan Penilaian Risiko. Andalas University Press.
- Hasibuan, M. S. . (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. (2018). Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian. Badan Penerbit FKM UI.
- Imam Ghazali. (2016). analisis multivariate dengan program spss 24 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII. Semarang: Bagan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iqramawati, F., & Kusumayadi, F. (2022). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan insentif kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bima. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 16(1), 57–72. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/7581>
- Jackson, R. I. M. & J. . (2017). Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. . A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang. (2016). Manajemen Personalia. Gadjah Mada Universitas Press.
- Marwansayah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Moenir, A. (2016). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. PT. Bumi Aksara.
- Moleong, L. . (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. PT. Remaja

Rosda Karya.

- Nugraha, H. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meminimalisir Kecelakaan Kerja Pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero). *Coorporattion. Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 91–102. <https://doi.org/10.3470/coopetition.Vioi2.43>
- R Mondy, Wayne, N. R. M. (n.d.). *Human Resource Management*. Tenth Eddition, Jilid I, Penerjemahan Bayu Airlangga, M.M. Erlangga.
- Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Murai Kencana.
- Rohima, A. (2019). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PGT (PABRIK GONDORUKEM DAN TERPENTYN) SUKUN, PULUNG PONOROGO. *Institusi Agama Islam Negeri Ponorogi*.
- Selviyana, Q. D. & U. (2018). Pengaruh Keselamatan & kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Takindo Utama Cabang BSD. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(3), 110–129. <https://doi.org/10.32493/frkm.vii3.2553>
- Sinambela, L. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*. Alfabeta.
- Supriyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset.
- Sutrisno, F. (2018). *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. PT. Remaja Rosda Karya.
- T., N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Aswaja Pressindo.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Budi Utama.
- Widiyanto, W. F. P. & G. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 142–156.