

**PENGARUH K3 DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM  
(STUDI KASUS PT PELNI (PERSERO) PANGKALAN BUN  
KALIMANTAN TENGAH)**

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S1**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh :**

**Andra Nugroho Ramadhan**

**30401800030**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**SEMARANG**

**2023**

**PENGARUH K3 DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM  
(STUDI KASUS PT PELNI (PERSERO) PANGKALAN BUN  
KALIMANTAN TENGAH)**

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S1**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh :**

**Andra Nugroho Ramadhan**

**30401800030**

Pada tanggal, 4 Agustus 2023 telah disetujui oleh:

**Dosen Pembimbing**

**Dr. Budhi Cahyono, SE, MSi**

**NIK 210492030**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**PENGARUH K3 DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM  
(STUDI KASUS PT PELNI (PERSERO) PANGKALAN BUN  
KALIMANTAN TENGAH)**

Disusun Oleh:

**Andra N Ramadhan**

30401800030

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

**Semarang, Agustus 2023**

Mengetahui

Dosen Pembimbing,



**Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si.**

**NIK.210492030**

**PENGARUH K3 DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM (STUDI  
KASUS PT PELNI (PERSERO) PANGKALAN BUN KALIMANTAN  
TENGAH)**

Disusun oleh :

**Andra Nugroho Ramadhan**

**30401800030**

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 10 Agustus 2023

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing

Dr. Budhi Cahyono, SE, Msi  
NIK 210492030

Penguji I

Prof Dr Drs Hendar, M Si

Penguji II

Dr. Siti Sumiarti, SE., MM

Skripsi ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Tanggal 10 Agustus 2023

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Luthfi Nurcholis, ST, SE, MM  
NIK. 210416055

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andra Nugroho Ramadhan

Nim : 30401800030

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH K3 DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM (STUDI KASUS PT PELNI (PERSERO) PANGKALAN BUN KALIMANTAN TENGAH)** dan diajukan untuk diuji pada tanggal 10 Agustus adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau tiru yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah-olah tulisan saya sendiri. Dan saya bersedia bila gelar dan ijasah yang diberikan oleh universitas dibatalkan.

Dosen Pembimbing

Semarang, Agustus 2023



**Dr. Budhi Cahyono, SE, MSi**  
**NIK 210492030**

Andra Nugroho Ramadhan

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andra Nugroho Ramadhan

---

NIM : 30401800030

---

Program Studi : S1 Manajemen

---

Fakultas : Ekonomi

---

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Desertasi\* dengan judul:

**"PENGARUH K3 DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM (STUDI KASUS PT PELNI (PERSERO) PANGKALAN BUN KALIMANTAN TENGAH)"**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 04 September 2023

Yang menyatakan



Andra Nugroho Ramadhan

NIM. 330401800030

\*Coret yang tidak perlu

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, berkat rahmad dan ridho-nya serta limpahan rahmat, taufiq serta inayah-nya. Dan tidak lupa pula penulis panjatkan shalawat serta salam kepada Nabi kita Mahammad SAW, yang kita tunggu safaatnya diakhirat kelak, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH K3 DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM (STUDI KASUS PT PELNI (PERSERO) PANGKALAN BUN KALIMANTAN TENGAH)** dengan lancar.

Skripsi ini disusun guna melengkapi tugas akhir penulis sebagai mahasiswa Fakultas Hukum dalam menyelesaikan Program Sarjana (S-1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) dan juga dalam rangka memperoleh gelar sarjana strata satu (S-1) Ilmu Ekonomi.

Penulis juga tidak lupa untuk mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang selalu mendukung untuk menyelesaikan tugas skripsi, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof.Dr. H.Heru Sulistiyo., S.E., M.Si. selaku Dekan, Dr. E. Drs. Marno Nugroho., M.M selaku Wakil Dekan I, Dr. Zaenal Alim A, S.E., m.Si., Ak., CA selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku kaprodi S1 Manajemen Universitas Sultan Agung Semarang
3. Dr. Budhi Cahyono, SE, MSi selaku Dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan dalam penulisan skripsi
4. KETUA PELNI selaku Analis sumber daya manusia aparatur pertama yang telah memberikan informasi
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar yang selalu memberikan ilmunya kepada penulis pada masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi UNISSULA, beserta jajaran staf yang ada
6. Ayah, Ibu dan atau tauladan, motivasi, pengorbanan, kasih sayang yang tulus, dan jerih payah yang selalu diberikan serta semua doa yang dipanjatkan kepada Allah SWT.

7. Teman-teman angkatan 2018 yang telah menemani penulis dari awal masa perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan. Semoga kita semua meraih masa depan sesuai dengan apa yang kita inginkan
8. Semua pihak dimana penulis tidak dapat menyebutkan satu persatu yang telah membantu dan menyelesaikan tugas skripsi ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati, segala bentuk kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat tidak hanya kepada civitas akademik semoga bermanfaat juga bagi pembaca umum.

Semarang, Agustus 2023

Penulis,

Andra Nugroho Ramadhan





## MOTTO

**MOTTO :**

*“Allah does not burden a person but according to his ability ”*

*“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”*



## PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahiim. Terima kasih kepada Allah SWT, terima kasih atas rahmat dan bimbingan-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Doa dan salam dicurahkan kepada Nabi Muhammad, keluarga dan sahabatnya. Selain itu, izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih dan penghargaanya kepada:

1. Kedua orang tua saya. Bapak Dadang Syamsudin dan Ibu Sri Rahayu yang senantiasa memberikan dukungan moril maupun spiritual. Serta doa yang selalu dipanjatkan demi kelancaran semuanya.
2. Adik saya Indri Aulia memberikan semangat dan doa.
3. Dekan Fakultas Ekonomi UNISSULA Prof. Dr.H.Heru Sulistiyo, S.E., M.Si. dan Kepada Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi UNISSULA yang telah mengizinkan untuk mengambil skripsi sebagai persyaratan untuk meraih Gelar Sarjana dalam bidang Manajemen di Fakultas Ekonomi UNISSULA.
4. Pembimbing saya bapak Dr. Budhi Cahyono, SE, MSi, terima kasih atas dorongan, bimbingan, kritik, saran dan motivasi. Tanpa dukungan dan minat mereka yang berkelanjutan, laporan tugas akhir ini tidak akan sama dengan yang disajikan disini.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmunya kepada penulis. Semoga ilmu yang penulis peroleh dapat bermanfaat di masa depan.
6. Sahabat beserta teman-teman yang telah memberikan semangat dan dukungan.
7. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan gung Semarang angkatan 2018.

## ABSTRAK

Andra Nugroho Ramadhan. 2023. pengaruh K3 dalam meningkatkan kinerja Sumber daya manusia (studi kasus PT pelni (persero) pangkalan bun kalimantan tengah). Fakultas Ekonomi. Universitas Sultan Agung Semarang. Dr. Budhi Cahyono, SE, MSi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pelni Pangkalan Bun sebanyak 20 orang. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja. Jumlah pengaruh yang diberikan terhadap kinerja adalah 79,9% sedangkan 20,1% dipengaruhi oleh avriabel yang tidak diteliti.

Kata kunci: kerja, kesehatan kerja, kualitas lingkungan kerja

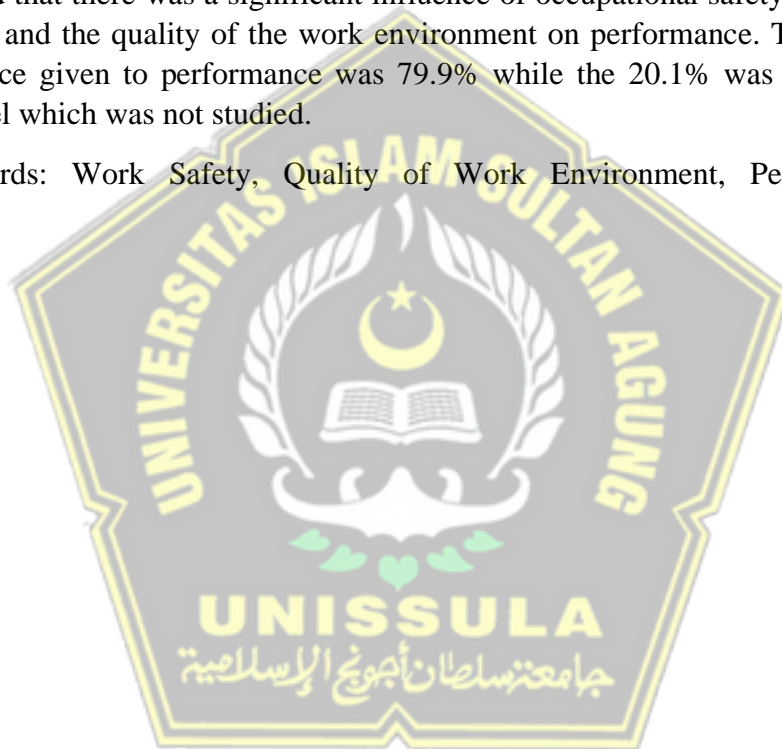


## ABSTRACT

Andra Nugroho Ramadhan. 2023. Effect of K3 in improving human resource performance (case study PT pelni (persero) pangkalan bun kalimantan tengah). Fakultas Ekonomi. Universitas Sultan Agung Semarang. Dr. Budhi Cahyono, SE, MSi.

The purpose of this study is to analyze the effect of occupational safety, occupational health, quality of the work environment on performance. The population in this study is employees of PT. Pelni Pangkalan Bun as many as 20 people. The data analysis technique uses multiple linear regression tests. The results showed that there was a significant influence of occupational safety, occupational health, and the quality of the work environment on performance. The amount of influence given to performance was 79.9% while the 20.1% was influenced by avriabel which was not studied.

Keywords: Work Safety, Quality of Work Environment, Performance.



## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
KATA PENGANTAR .....	vii
MOTTO.....	ix
PERSEMBAHAN .....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	4
1.3 Tujuan penelitian.....	4
1.4 Manfaat penelitian.....	4
BAB II.....	6
Kajian Teoritis.....	6
2.1 Strategi manajemen .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2 Keselamatan kerja .....	6
2.3 Kesehatan Kerja.....	7
2.4 Sumber Daya Manusia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5 Kinerja Sumber Daya Manusia .....	10
2.6 Hubungan antara keselamatan kerja dengan kualitas lingkungan kerja.	11
2.7 Hubungan antara kesehatan kerja dengan kualitas lingkungan kerja.....	13

2.8	Hubungan antara keselamatan kerja dengan kinerja SDM.....	15
2.9	Hubungan antara Kesehatan kerja dengan kinerja SDM.....	16
2.10	Hubungan antara kualitas lingkungan kerja dan kinerja SDM.....	17
2.11	Kerangka Teori.....	16
BAB III.....		19
METODE PENELITIAN.....		19
3.1	Pendekatan Penelitian.....	20
3.2	Lokasi Penelitian .....	20
3.3	Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	20
3.4	Teknik dan Analisis Data .....	23
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	21
3.6	Definisi Operasional Variabel dan Indikator.....	21
3.7	Populasi dan Sampel.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		40
4.1	Karakteristik Responden .....	40
4.2	Analisis deskriptif .....	41
4.3	Uji instrumen .....	44
4.4	Uji asumsi klasik .....	46
4.5	Uji hipotesis .....	48
4.6	Pembahasan .....	53
BAB V PENUTUP .....		57
5.1	Kesimpulan .....	57
5.2	Saran .....	57
5.3	Keterbatasan dan agenda penelitian selanjutnya .....	58
DAFTAR PUSTAKA .....		59

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka pemikiran.....	8
-----------------------------	---



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian .....	60
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian .....	63
Lampiran 3 Output SPSS .....	69





# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Agar tercapai suatu tujuan dalam perusahaan maka diperlukan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu hal yang dapat menentukan keberhasilan dalam suatu perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Strategi sendiri merupakan kerangka yang mengarahkan kepada pencapaian tujuan-tujuan. Sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. (Warniati, 2018)

Di zaman sekarang ini dengan begitu pesatnya perkembangan teknologi yang semakin canggih sehingga setiap individu dituntut untuk dapat menggali segala sumber daya manusia yang dimiliki, untuk dapat menunjang kinerja kita sehingga akan sangat berpengaruh pada pelaksanaan tugas setiap hari. Bahkan sistem sarana dan prasarana dalam organisasi dapat terus berkembang dan terus disempurnakan seiring berjalannya waktu, sehingga suatu organisasi dapat berkembang sesuai dengan sumber daya manusia yang ada. (Miftahudin m, 2018)

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif dan efisien. Seberapa baik para karyawan dalam melakukan pekerjaan maka semakin baik juga produktivitas dan kinerja dalam suatu perusahaan. (Ladianti Candra, 2019) Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan dalam memberikan bimbingan kepada karyawannya dengan cara memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan.

PT. PELNI (PERSERO) Pangkalan Bun adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya pelabuhan di Indonesia, perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Persero. Persero merupakan suatu perusahaan besar yang tidak lepas dari masalah kinerja karyawan, seperti kurangnya tingkat kinerja, kurangnya motivasi dalam bekerja dan disiplin kerja yang menjadi faktor kelemahan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Rendahnya disiplin kerja akan mempengaruhi hasil yang akan didapatkan. (Septin T, 2019)

PT. PELNI Pangkalan Bun adalah perusahaan pelayaran dan angkutan laut milik negara. Misi perusahaan ini adalah mengembangkan transportasi laut yang efisien dan efektif serta memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Pangkalan Bun Asia, PT. PELNI berperan sangat penting dalam memfasilitasi transportasi laut antar pulau di

wilayah tersebut. Meski ada modal transportasi lain seperti pesawat terbang dan kapal pribadi, PT. PELNI masih memiliki keunggulan dalam hal kapasitas angkut yang besar dan jaringan pelayanan yang padat, bukan itu saja PT. PELNI juga memberikan dampak positif bagi perekonomian Pangkalan Bun dan sekitarnya. Perusahaan ini menyerap tenaga kerja lokal dan mendorong pertumbuhan ekonomi melalui perdagangan barang dan jasa. Namun, PT. PELNI juga perlu meningkatkan layanan pelanggan. Terkadang ada keluhan pelanggan tentang ketepatan waktu dan kualitas layanan yang diberikan. Itu sebabnya P.T. PELNI perlu terus melakukan evaluasi dan peningkatan layanan untuk lebih memenuhi kebutuhan pelanggan. Akhirnya P.T. PELNI berperan penting dalam memfasilitasi transportasi laut antar pulau di dalam dan sekitar Pangkalan Bun. Selain itu, perusahaan mempromosikan ekonomi daerah melalui pekerjaan dan perdagangan barang dan jasa. Walaupun pelayanan perlu perbaikan, PT. PELNI terus menjadi pilihan yang tepat untuk kebutuhan transportasi laut daerah .

Permasalahan kinerja karyawan di PT. PELNI (PERSERO) Pangkalan Bun dapat menjadi masalah yang serius dan berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang buruk, kurangnya motivasi kerja dan kurangnya disiplin kerja merupakan masalah yang sering terjadi di lingkungan kerja. Menurut studi Gallup tahun 2021, kurangnya motivasi dan kinerja karyawan dapat menyebabkan penurunan produktivitas organisasi hingga 21%. Studi tersebut juga menemukan bahwa karyawan yang kurang termotivasi cenderung berkinerja lebih buruk, lebih sering absen, dan kecil kemungkinannya untuk dipindahkan ke perusahaan lain. Informasi tentang tingkat kinerja karyawan dapat membantu menilai seberapa baik atau buruk karyawan melakukan tugas mereka. Informasi ini biasanya didapat dari laporan kinerja bulanan atau tahunan yang diterbitkan oleh PT. PELNI (PERSERO) dan data motivasi karyawan dapat membantu menentukan apakah karyawan cukup termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Informasi ini dapat diperoleh dari hasil survei kepuasan kerja atau dari wawancara penilaian. Selain itu, masalah disiplin kerja juga dapat menyebabkan masalah-masalah lain, seperti kerusakan atau kehilangan aset perusahaan, meningkatnya biaya operasional, dan mengganggu hubungan antara karyawan. Menurut survei yang dilakukan oleh *Society for Human Resource Management pada tahun 2022*, kurangnya disiplin kerja merupakan salah satu dari 5 masalah terbesar dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan secara sungguh-sungguh menyelesaikan masalah kinerja karyawan, terutama yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja.

Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan, memberikan penghargaan atas kinerja yang baik dan menghukum karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Mengatasi permasalahan tersebut PT. PELNI (PERSERO) Pangkalan Bun dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan mempertahankan posisinya sebagai perusahaan jasa kepelabuhanan terkemuka di Indonesia.

Penerapan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan akan mempunyai dampak kepada produktivitas suatu perusahaan. Program yang dibuat harus sesuai dengan permasalahan yang terjadi di suatu perusahaan agar tepat dalam penentuannya. Dapat disimpulkan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan di dalam perusahaan dapat mengatasi dampak negatif dalam berkembangnya suatu perusahaan serta berdampak besar dalam mencapai tujuan maupun target yang telah ditentukan. (Kumara HA, 2018)

Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu program dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena mereka merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga dapat bekerja dengan tenang dan diharapkan pekerja yang merasa pekerjaannya dalam perlindungan mereka akan memiliki kinerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Program keselamatan dan kesehatan (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja ataupun pengusaha sebagai upaya dalam mencegah timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan karena adanya hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang kemungkinan dapat menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipasi bila terjadi hal-hal demikian.

Kesehatan dan keselamatan kerja sendiri merupakan suatu kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, yang terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan, dan pelatihan, pengarahan, dan control terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana tempat mereka bekerja. (Elphiana E.G, 2020)

Karyawan yang bekerja di perusahaan mempunyai hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sesuai dengan perundang-undangan. Menurut Hanggraeni (2012 : 24) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem yang bertujuan untuk

melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan. Penerapan K3 memang bagi sebagian orang diidentikan pada perindustrian yang mengoperasikan berbagai peralatan berat, proses yang rumit, resiko yang tinggi dan energi yang cukup besar. Namun, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja memang sudah selayaknya menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan manusia dimanapun berada.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : “implementasi manajemen pengaruh k3 dalam meningkatkan kinerja sdm (studi kasus pt pelni (persero) pangkalan bun kalimantan tengah)”

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian adalah: Bagaimana meningkatkan kinerja SDM melalui keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja ?. Adapun pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh antara keselamatan kerja dengan kualitas lingkungan kerja
- 2) Bagaimana pengaruh antara Kesehatan kerja dengan kualitas kerja
- 3) Bagaimana hubungan keselamatan kerja dengan kinerja SDM
- 4) Bagaimana hubungan kesehatan kerja dengan kinerja SDM
- 5) Bagaimana pengaruh antara kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

## **1.3 Tujuan penelitian**

- 1) Untuk menganalisis pengaruh dari keselamatan kerja dengan kualitas lingkungan kerja
- 2) Untuk menganalisis pengaruh antara kesehatan kerja dan kualitas lingkungan kerja
- 3) Untuk menganalisis Keselamatan kerja dengan kinerja SDM
- 4) Untuk menganalisis Kesehatan kerja dengan kinerja SDM
- 5) Untuk menganalisis pengaruh kualitas lingkungan kerja dengan kinerja SDM

## **1.4 Manfaat penelitian**

- 1) Peneliti

Sebagai studi perbandingan antara pengetahuan teoritis yang diperoleh diperguruan dengan prakteknya di dunia usaha, khususnya tentang strategi suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2) Akademisi

Sebagai motivasi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya serta sebagai bahan masukan, pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya

3) Praktisi

Dapat memberikan bahan informasi dan referensi kepada fakultas ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang, mahasiswa dan pembaca dapat membantu pihak yang berkepentingan. Menambah pengetahuan dan memperkaya pustaka ilmu-ilmu sosial terutama mengenai manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Menambah wawasan serta strategi PT.PELNI (Persero) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah dalam meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai sumber informasi untuk melihat perkembangan dunia usaha.



## **BAB II**

### **Kajian Teoritis**

#### **2.1 Keselamatan kerja**

Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan Mathis dan Jackson, menyatakan bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Sistem Pada Manajemen Keselamatan Kerja Menurut Mangkunegara (2013:163) tujuan keselamatan harus integral dengan bagian dari setiap manajemen dan pengawasan kerja. Begitu pula peran kepegawaian sangat penting dalam mengaplikasikan pendekatan sistem pada keselamatan perusahaan.

- a. Melibatkan para pengawas dan sistem pelaporan Bilamana terjadi kecelakaan harus dilaporkan kepada pengawas langsung dari bagian kerusakan, dan laporan harus pula mengidentifikasi kemungkinan penyebab kecelakaan.
- b. Mengembangkan manajemen prosedur keselamatan kerja Pendekatan sistem yang esensi adalah Menetapkan sistem komunikasi secara teratur dan tidak lanjut pada setiap kecelakaan pegawai.
- c. Menjadikan keselamatan kerja sebagai tujuan kerja Membuat kartu penilaian keselamatan kerja. Setiap kesalahan yang dilakukan pegawai dicatat oleh pengawas dan dipertanggung jawabkan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian prestasi kerja, kondite pegawai yang bersangkutan.
- d. Melatih pegawai dan pengawasan dalam manajemen keselamatan kerja Melatih pegawai untuk dapat menggunakan peralatan kerja dengan baik. Begitu pula pegawai – pegawai di latih untuk dapat menggunakan alat keamanan jika terjadi kecelakaan di tempat kerja.
- e. Indikator Penyebab Keselamatan Kerja Menurut Mangkunegara (2002:170), bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah:
  - a) Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:
    1. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
    2. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak

3. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b) Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:
  1. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
  2. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik Pengaturan penerangan. (18726, Cindy D.Y, Eeng A. 2019)

## 2.2 Kesehatan Kerja

Dalam pedoman ILO tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (dikenal sebagai ILO-OSH 2001), disebutkan bahwa tindakan pencegahan dan perlindungan harus dilaksanakan dalam urutan prioritas berikut:

1. Menghilangkan bahaya;
2. Mengendalikan risiko pada sumber (melalui penggunaan pengendalian rekayasa atau tindakan organisasional);
3. Meminimalkan risiko dengan merancang sistem kerja yang aman (termasuk tindakan administratif yang diambil untuk pengendalian risiko); dan
4. Apabila risiko residual tidak dapat dikendalikan dengan tindakan kolektif, perusahaan harus menyediakan alat pelindung diri (APD) yang sesuai tanpa biaya dan mengambil tindakan untuk memastikan penggunaan dan pemeliharannya. (ILO, 2001) Keselamatan Kerja telah diatur dalam Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dalam pasal 3 ayat (1) dan pasal 9 ayat (3), yang berbunyi: “Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk:
  1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
  2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
  3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledak.
  4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
  5. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
  6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja.
  7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik physic maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan.
  8. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
  9. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan cara dan proses kerjanya.

10. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya bertambah tinggi.

Sedangkan mengenai Kesehatan Kerja telah diatur dalam Undang-Undang Kesehatan No. 23 Tahun 1992 Bagian 6 tentang Kesehatan Kerja, Pada pasal 23 yang berisi:

1. Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.
2. Kesehatan kerja meliputi perlindungan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja.
3. Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja. (Cindy D.Y, Eeng A, . 2019)

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah alat yang digunakan untuk mengukur performa dan efektivitas program K3 suatu perusahaan. Indikator ini bertujuan untuk membantu perusahaan dalam mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan meningkatkan kesadaran karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Beberapa contoh indikator K3 meliputi:

1. Tingkat kecelakaan kerja: Indikator ini mengukur jumlah kecelakaan yang terjadi dalam suatu periode tertentu.
2. Tingkat absensi: Indikator ini mengukur jumlah karyawan yang absen dari pekerjaan karena cedera atau sakit.
3. Tingkat kepatuhan: Indikator ini mengukur seberapa banyak karyawan mengikuti prosedur keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan.
4. Tingkat kepuasan karyawan: Indikator ini mengukur seberapa puas karyawan dengan program K3 yang diterapkan oleh perusahaan.

Sumber untuk indikator K3 dapat bervariasi, tergantung pada jenis indikator yang ingin diukur. Beberapa sumber yang dapat digunakan meliputi laporan kecelakaan kerja, laporan absensi, hasil audit keselamatan dan kesehatan kerja, survei karyawan, dan data statistik yang dikeluarkan oleh pemerintah atau badan statistik terkait.

### **2.3 Kualitas lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan



kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2013:19) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. misalnya kebersihan, ruangan dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik juga mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara karyawan lain maka akan mengganggu kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung eksternal dalam menghasilkan kinerja yang baik, lingkungan kerja dapat menjadi factor yang menggesa tercapainya tujuan organisasi dengan maksimal sesuai target yang diinginkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang dapat menunjang keselamatan, kelancaran, keamanan, kebersihan serta kenyamanan karyawan dalam bekerja. dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerga bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi.

#### **2.4 Kinerja Sumber Daya Manusia**

Pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai, sehingga kinerja dapat dikatakan mempengaruhi kontribusi pegawai terhadap organisasi atau perusahaan, termasuk kualitas pelayanan yang diberikan. Kinerja karyawan mengacu pada tugas-tugas yang telah dilakukan oleh karyawan dan selanjutnya merupakan pekerjaan seorang karyawan. Kinerja mempertimbangkan seberapa baik seorang karyawan merespons persyaratan pekerjaan. Peningkatan kinerja merupakan cara yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, agar berhasil dalam strategi peningkatan kinerja, perusahaan harus mengetahui tujuan kinerja tersebut. Untuk bersaing dengan industri sejenis lainnya, perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif yang hanya dapat dicapai oleh karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, bersemangat, dan berkomitmen. (Premisari AA, 2022)

Kinerja merupakan pengertian dari performance yang berarti hasil kerja dari seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organissi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan bias diukur dengan standar yang telah ditentukan.

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan
  1. Kualitas
  2. Kuantitas
  3. Ketepatan waktu

4. Efektivitas
  5. kemandirian
- b. Karakteristik kinerja
1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
  2. Berani mengambil resiko
  3. Memiliki tujuan yang realistis
  4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
  5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
  6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.
- a. Menurut Drucker dalam Kinerja memiliki 5 elemen yaitu:
1. Elemen fisiologis berhubungan dengan kemampuan menyelesaikan tugas yang diimbangi oleh kondisi fisik.
  2. Elemen psikologis berhubungan kondisi psikologis yang sehat juga akan mempengaruhi penyelesaian tugas dengan baik.
  3. Elemen sosial berhubungan dengan kemampuan bersosialisasi juga berhubungan dengan kualitas pekerjaan.
  4. Elemen ekonomi berhubungan dengan kecukupan kebutuhan hidup tanpa kekurangan akan mempermudah pengerjaan tugas pada karyawan.
  5. Elemen keseimbangan berhubungan dengan kesesuaian atau kelayakan karyawan terhadap apa yang akan diberikan dan apa yang akan didapatkan oleh perusahaan dan karyawan itu sendiri.
  6. Dari paparan penjelasan diatas dapat dipahami pentingnya pengembangan sumber daya manusia pada karyawan untuk meningkatkan kinerja terhadap kontribusi terhadap perusahaan, namun dalam meningkatkan kualitas tersebut dibutuhkan upaya berupa strategi dalam mengembangkan sumber daya manusia agar proses menjadi lebih mudah dan efektif. (Mustiyah, 2019)

## **2.5 Hubungan antara keselamatan kerja dengan kualitas lingkungan kerja**

Keselamatan kerja dan kualitas lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat. Keselamatan kerja berkaitan dengan upaya untuk melindungi karyawan dari cedera dan kecelakaan yang dapat terjadi di tempat kerja. Hal ini mencakup penerapan prosedur keselamatan yang tepat, penyediaan peralatan pelindung diri, pelatihan karyawan, dan pengawasan terhadap praktik kerja yang aman. Keselamatan kerja

adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi para karyawan dalam sebuah perusahaan. Suma'mur (2001:104) menyatakan bahwa tujuan utama keselamatan kerja adalah menjaga agar para karyawan dapat bekerja tanpa khawatir akan kemungkinan terjadinya kecelakaan atau bahaya yang mengancam keselamatan mereka. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus melakukan serangkaian langkah dan kegiatan.

Pertama, perusahaan harus mengidentifikasi dan menganalisis potensi risiko yang ada di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pengamatan, penilaian, dan evaluasi terhadap segala aspek yang berpotensi menimbulkan bahaya, seperti kondisi fisik tempat kerja, peralatan, bahan kimia, dan proses kerja yang dilakukan.

Setelah risiko diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah mengimplementasikan tindakan pencegahan yang tepat. Perusahaan harus menyediakan perlindungan dan peralatan keselamatan yang memadai, seperti helm, sarung tangan, sepatu keselamatan, dan alat pelindung pernapasan, sesuai dengan risiko yang ada. Selain itu, perusahaan juga perlu menyusun prosedur kerja yang aman dan memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai cara-cara yang benar dalam melaksanakan tugas mereka. penting bagi perusahaan untuk mengawasi dan mengontrol pelaksanaan kebijakan keselamatan kerja. Hal ini melibatkan pemantauan secara terus-menerus terhadap praktik kerja yang dilakukan oleh karyawan dan pemeliharaan peralatan serta fasilitas kerja. Jika ditemukan pelanggaran atau kekurangan dalam pelaksanaan keselamatan kerja, perusahaan harus segera mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menghindari terjadinya kecelakaan atau insiden yang membahayakan.

Terakhir, perusahaan harus melibatkan karyawan dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman. Karyawan perlu diberdayakan untuk ikut berpartisipasi dalam identifikasi risiko, memberikan saran atau masukan, serta melaporkan kondisi atau kejadian yang berpotensi menimbulkan bahaya. Selain itu, perusahaan juga harus menciptakan budaya keselamatan yang kuat melalui penyuluhan, pelatihan, dan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suma'mur dalam Busyairi dan rekan-rekannya pada tahun 2014, dijelaskan bahwa tujuan keselamatan kerja adalah untuk mencapai kondisi tenaga kerja yang sehat, meningkatkan produktivitas dalam lingkungan

kerja, dan mencapai keseimbangan yang stabil antara kapasitas kerja, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Selain itu, keselamatan kerja juga bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari penyakit yang dapat disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Kualitas lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, psikologis, dan sosial di tempat kerja. Ini termasuk aspek-aspek seperti kebersihan, pencahayaan, ventilasi, tingkat kebisingan, dan hubungan antar karyawan. Kualitas lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana yang positif, mempromosikan kesejahteraan karyawan, dan meningkatkan produktivitas.

Keselamatan kerja dan kualitas lingkungan kerja saling terkait karena keduanya berkontribusi terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk, seperti tempat yang kotor, berisik, atau memiliki pencahayaan yang buruk, dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan kesalahan manusia. Hal ini dapat meningkatkan risiko kecelakaan dan cedera kerja. Sebaliknya, ketika kualitas lingkungan kerja diperhatikan dengan baik, seperti dengan menyediakan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung, hal ini dapat mengurangi risiko kecelakaan dan cedera. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai akan cenderung lebih fokus, lebih bahagia, dan lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, organisasi yang memprioritaskan keselamatan kerja dan kualitas lingkungan kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi karyawan. Hal ini akan membantu mencegah kecelakaan, mengurangi absensi, meningkatkan kinerja, dan menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif.

Hipotesis 1: Tingkat keselamatan kerja yang tinggi akan berkontribusi pada tingkat kualitas lingkungan kerja yang tinggi pada karyawan.

## **2.6 Hubungan antara kesehatan kerja dengan Kualitas lingkungan kerja**

Keselamatan kerja dan kualitas lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat. Keselamatan kerja berkaitan dengan upaya untuk melindungi karyawan dari cedera dan kecelakaan yang dapat terjadi di tempat kerja. Hal ini mencakup penerapan prosedur keselamatan yang tepat, penyediaan peralatan pelindung diri, pelatihan karyawan, dan pengawasan terhadap praktik kerja yang aman.

Keselamatan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi para karyawan dalam sebuah perusahaan. Suma'mur (2001:104) menyatakan bahwa tujuan utama keselamatan kerja adalah menjaga agar para karyawan dapat bekerja tanpa khawatir akan kemungkinan terjadinya kecelakaan atau bahaya yang mengancam keselamatan

mereka. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus melakukan serangkaian langkah dan kegiatan.

Pertama, perusahaan harus mengidentifikasi dan menganalisis potensi risiko yang ada di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pengamatan, penilaian, dan evaluasi terhadap segala aspek yang berpotensi menimbulkan bahaya, seperti kondisi fisik tempat kerja, peralatan, bahan kimia, dan proses kerja yang dilakukan. Setelah risiko diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah mengimplementasikan tindakan pencegahan yang tepat. Perusahaan harus menyediakan perlindungan dan peralatan keselamatan yang memadai, seperti helm, sarung tangan, sepatu keselamatan, dan alat pelindung pernapasan, sesuai dengan risiko yang ada.

Selain itu, perusahaan juga perlu menyusun prosedur kerja yang aman dan memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai cara-cara yang benar dalam melaksanakan tugas mereka. penting bagi perusahaan untuk mengawasi dan mengontrol pelaksanaan kebijakan keselamatan kerja. Hal ini melibatkan pemantauan secara terus-menerus terhadap praktik kerja yang dilakukan oleh karyawan dan pemeliharaan peralatan serta fasilitas kerja. Jika ditemukan pelanggaran atau kekurangan dalam pelaksanaan keselamatan kerja, perusahaan harus segera mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menghindari terjadinya kecelakaan atau insiden yang membahayakan.

Terakhir, perusahaan harus melibatkan karyawan dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman. Karyawan perlu diberdayakan untuk ikut berpartisipasi dalam identifikasi risiko, memberikan saran atau masukan, serta melaporkan kondisi atau kejadian yang berpotensi menimbulkan bahaya. Selain itu, perusahaan juga harus menciptakan budaya keselamatan yang kuat melalui penyuluhan, pelatihan, dan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Suma'mur dalam Busyairi dan rekan-rekannya pada tahun 2014, dijelaskan bahwa tujuan keselamatan kerja adalah untuk mencapai kondisi tenaga kerja yang sehat, meningkatkan produktivitas dalam lingkungan kerja, dan mencapai keseimbangan yang stabil antara kapasitas kerja, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja.

Selain itu, keselamatan kerja juga bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari penyakit yang dapat disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Kualitas lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, psikologis, dan sosial di tempat kerja.

Ini termasuk aspek-aspek seperti kebersihan, pencahayaan, ventilasi, tingkat kebisingan, dan hubungan antar karyawan. Kualitas lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana yang positif, mempromosikan kesejahteraan karyawan, dan meningkatkan produktivitas. Keselamatan kerja dan kualitas lingkungan kerja saling terkait karena keduanya berkontribusi terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk, seperti tempat yang kotor, berisik, atau memiliki pencahayaan yang buruk, dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan kesalahan manusia. Hal ini dapat meningkatkan risiko kecelakaan dan cedera kerja. Sebaliknya, ketika kualitas lingkungan kerja diperhatikan dengan baik, seperti dengan menyediakan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung, hal ini dapat mengurangi risiko kecelakaan dan cedera.

Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai akan cenderung lebih fokus, lebih bahagia, dan lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, organisasi yang memprioritaskan keselamatan kerja dan kualitas lingkungan kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi karyawan. Hal ini akan membantu mencegah kecelakaan, mengurangi absensi, meningkatkan kinerja, dan menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif.

Hipotesis 2 : Terdapat hubungan positif antara kesehatan kerja dan kualitas lingkungan kerja.

## **2.7 Hubungan antara keselamatan kerja dengan kinerja SDM**

Hubungan antara keselamatan kerja dan kinerja sumber daya manusia (SDM) tanpa pengetahuan lebih lanjut tentang konteks dan faktor-faktor yang mempengaruhi keduanya. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa keselamatan yang buruk dapat mempengaruhi HRM, seperti peningkatan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, dan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan terkait dengan cedera dan ketidakhadiran. Di sisi lain, berinvestasi dalam keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dapat memengaruhi kinerja staf dengan meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja, serta mengurangi biaya perusahaan terkait kecelakaan dan ketidakhadiran. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan keamanan kerja dan menjamin lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk meningkatkan kinerja SDM. Terdapat banyak penelitian empiris yang mendukung hubungan positif antara keselamatan kerja dan kinerja SDM.

Misalnya, studi yang dilakukan oleh Yulianti dan Tjahjono (2017) menemukan bahwa program keselamatan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja SDM. Hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kinerja SDM saling terkait dan saling mempengaruhi satu sama lain di tempat kerja. Upaya untuk meningkatkan keselamatan kerja dapat meningkatkan kinerja SDM dan sebaliknya

Hipotesis yang dapat diajukan adalah:

Hipotesis 3 : Terdapat hubungan positif antara Keselamatan kerja dengan peningkatan kinerja SDM.

## **2.8 Hubungan antara Kesehatan kerja dengan kinerja SDM**

Kesehatan kerja dan kinerja sumber daya manusia adalah dua isu yang saling berkaitan. Kesehatan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja SDM, sedangkan kinerja SDM yang baik juga dapat mempengaruhi kesehatan kerja. Kesehatan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja sumber daya manusia karena pekerja yang sehat dan bugar lebih produktif dan mampu melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Karyawan yang sehat juga cenderung memiliki absensi yang lebih sedikit, yang berarti mereka memiliki lebih banyak waktu untuk bekerja dan memfokuskan energinya pada tugas-tugas penting. Di sisi lain, kinerja SDM yang baik juga dapat mempengaruhi kesehatan kerja.

Karyawan berkinerja tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, yang dapat membantu mengurangi stres dan kecemasan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya juga umumnya memiliki motivasi yang lebih tinggi dan mengatasi tantangan dan kesulitan di tempat kerja dengan lebih baik. Hubungan antara kesehatan kerja dan kinerja sumber daya manusia telah banyak diteliti dan ditemukan bahwa ada korelasi positif antara keduanya. Pekerja yang lebih sehat cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, dan karyawan yang kinerjanya lebih baik cenderung merasa lebih sehat secara keseluruhan.

Beberapa penelitian empiris yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kesehatan kerja dan kinerja sumber daya manusia. Sebagai contoh, sebuah studi yang dilakukan oleh Li et al. (2018) menemukan bahwa karyawan yang merasa lebih sehat dan memiliki tingkat kebugaran yang lebih baik memiliki kinerja yang lebih baik dalam tugas-tugas yang memerlukan kekuatan fisik. Studi lain oleh Smith dan kolaborator (2019) menunjukkan bahwa karyawan



yang lebih sehat memiliki tingkat absensi yang lebih rendah dan produktivitas yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, hipotesis dapat disusun sebagai berikut:

Hipotesis 4 : Terdapat Hubungan Positif antara kesehatan karyawan dengan peningkatan kinerja SDM.

## **2.9 Hubungan antara Kualitas lingkungan kerja dan kinerja SDM**

Kualitas lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, yang mencakup faktor-faktor seperti suasana yang mendukung, hubungan yang positif antara rekan kerja, dan dukungan dari atasan, dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Pertama-tama, Menurut Kane (Sedarmayanti, 2001), istilah "kinerja" dapat diartikan sebagai hasil terjemahan dari istilah "performance".

Menurut pandangan ini, kinerja tidak secara langsung berkaitan dengan karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan merupakan manifestasi nyata dari bakat dan kemampuan tersebut. Pendapat ini menyiratkan bahwa kinerja adalah pengejawantahan dari kemampuan seseorang dalam bentuk karya nyata. lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Noah dan Steve (2012, p. 37) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua interaksi yang terjadi antara karyawan di tempat kerja. Dalam konteks ini, segala hal yang ada di tempat kerja dapat dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja.

Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan diakui atas kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Mereka juga lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja mereka. Selain itu, kualitas lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi hubungan antara rekan kerja. Ketika ada atmosfer yang positif di tempat kerja, dengan tim yang saling mendukung dan bekerja secara kolaboratif, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja sama dan berbagi pengetahuan. Ini dapat meningkatkan produktivitas tim secara keseluruhan dan memberikan hasil yang lebih baik. ketiga, peran atasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik juga sangat penting. Atasan yang memberikan dukungan, arahan yang jelas, dan umpan balik konstruktif kepada karyawan mereka dapat membantu menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan tumbuh dan berkembang.

Ketika karyawan merasa didukung dan terhubung dengan atasan mereka, mereka lebih cenderung mencapai tujuan kerja dengan lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Jika karyawan mengalami stres berlebih, konflik yang tidak sehat, atau merasa tidak dihargai, mereka mungkin kehilangan motivasi dan minat dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengarah pada penurunan produktivitas, kualitas kerja yang rendah, dan tingkat kehadiran yang buruk. Secara keseluruhan, kualitas lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang kuat.

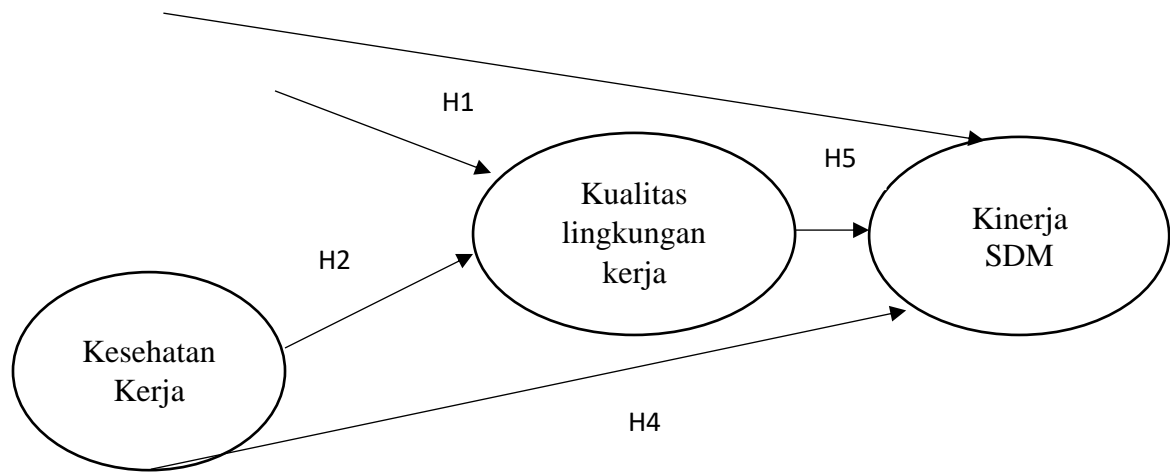
Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kolaborasi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan dan organisasi perlu memperhatikan dan berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif guna meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Hipotesis 5 : Terdapat Hubungan kualitas lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja SDM.

## 2.10 Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang sudah di deskripsikan. Berdasarkan teori tersebut, kemudian akan dilakukan analisis secara kritis dan sistematis sehingga dapat menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa yang berhubungan dengan variabel selanjutnya digunakan sebagai perumusan hipotesa untuk mengetahui masalah apa yang akan dibahas. Untuk mendekati masalah yang akan dianalisis pada permasalahan penelitian, maka perlu dibuat kerangka teoritis sebagai dasar dari pemikiran penelitian ini. Kerangka yang dimaksud akan lebih mengarahkan penulis untuk menemukan data dan informasi dalam penelitian ini agar dapat memecahkan masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya. Kerangka teoritis pada penelitian ini dapat dijelaskan pada bagan di bawah:

**Gambar 2.1 Kerangka Teori**



Variabel bebas keselamatan kerja dan kesehatan kerja

Variabel intervening kualitas lingkungan kerja

Variabel terikat kinerja SDM



### BAB III

### METODE PENELITIAN

### 3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, karena mengandalkan hasil kuesioner pada karyawan di perusahaan PT Pelni (Persero) Pangkalan Bun, studi dokumentasi pada arsip-arsip berupa laporan hasil kuesioner dan dokumentasi lain yang terkait dengan permasalahan ini.

Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan, menyajikan, dan menganalisis jawaban dari hasil kuesioner serta data berdasarkan hasil dari dokumentasi yang dapat memberikan gambaran yang jelas atas objek yang diteliti, untuk kemudian di proses dan dianalisis untuk kemudian mengambil kesimpulan.

### 3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara langsung terjun ke objek penelitian di PT. Pelni (Persero) Pangkalan Bun, yang bertempat di jalan Sudirman SH No.16 Kelurahan Sidurejo Pangkalan Bun.

### 3.3 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Tahap berikutnya adalah metode pengumpulan data yang merupakan cara untuk memperoleh tujuan. Cara pertama ini digunakan setelah peneliti memperhitungkan kemajuan yang ditinjau dari tujuan serta situasi penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini :

a) Data Primer

Data primer adalah data hasil wawancara kepada pihak manajemen sumber daya manusia PT.Pelni (Persero) Pangkalan Bun mengenai strategi yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan pihak lain. Data sekunder penelitian ini bersumber dari dokumen-dokumen bagian sumber daya manusia PT.Pelni (Persero) Pangkalan Bun.

Sedangkan untuk mengelola data yang akurat maka dipergunakan beberapa metode, yaitu:

1. Pengamatan (*Observation*)
2. Wawancara (*Interview*)
3. Dokumentasi
4. Studi Pustaka

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner, yaitu dengan cara peneliti menemui responden yang bekerja di PT PELNI (Persero) di Pangkalan Bun yang bersedia untuk mengisi kuesioner.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

**Tabel 3.1**

#### **Definisi Operasional**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Keselamatan Kerja	Perlakuan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa perlindungan dari kemungkinan adanya bahaya dari lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Angka kecelakaan kerja</li> <li>2. Tingkat keparahan kecelakaan kerja</li> <li>3. Frekuensi inspeksi keselamatan kerja</li> <li>4. Pelatihan keselamatan kerja</li> <li>5. Penggunaan alat pelindung diri (APD)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. sangat tidak setuju (STS)</li> <li>2. tidak setuju (TS)</li> <li>3. ragu ragu (RR)</li> <li>4. setuju (S)</li> <li>5. sangat setuju (SS)</li> </ol>
2	Kesehatan Kerja	Suatu kondisi yang bebas dari hal-hal yang tidak baik didalam diri karyawan baik itu gangguan fisik, mental, emosi, dan rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemeriksaan Kesehatan</li> <li>2. Jaminan Kesehatan</li> <li>3. Penyediaan obat obatan</li> <li>4. Ketersediaan Petugas</li> <li>5. Fasilitas Kesehatan Kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. sangat tidak setuju (STS)</li> <li>2. tidak setuju (TS)</li> <li>3. ragu ragu (RR)</li> <li>4. setuju (S)</li> <li>5. sangat setuju (SS)</li> </ol>
3.	Kualitas lingkungan kerja	Kualitas fisik dan non fisik yg ada disekitar para pekerja yg dapat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kenyamanan ruangan</li> <li>2. Kecukupan fasilitas Kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. sangat tidak setuju (STS)</li> <li>2. tidak setuju (TS)</li> <li>3. ragu ragu (RR)</li> <li>4. setuju (S)</li> <li>5. sangat setuju (SS)</li> </ol>

		mempengaruhi dalam menjalankan tugas yg dibebankan	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Suasana Kerja</li> <li>4. Komunikasi Horizontal</li> <li>5. Komunikasi Vertical</li> </ol>	
4.	Kinerja SDM	Keseluruhan pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan manusia untuk mencapai hasil yang telah ditentukan oleh manusia untuk mencapai hasil yang telah ditentukan sebelumnya sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dan SDM nya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produktivitas</li> <li>2. Kualitas pekerjaan</li> <li>3. Pencapaian target</li> <li>4. Inovasi</li> <li>5. Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur</li> </ol>	

### 3.6 Populasi dan Sampel

#### 3.6.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2013)

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PELNI (Persero) yang berada di Pangkalan Bun yang berjumlah 20 orang.

#### 3.6.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (Sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah Sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh (Sugiyono, (2022), yang mengatakan bahwa: “sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.”

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari PT PELNI (Persero) Pangkalan Bun yaitu 20 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik yang digunakan peneliti dalam mencari sampel yaitu Teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh merupakan Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

### **3.7 Teknik dan Analisis Data**

#### **3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif adalah suatu cara untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang data yang dimiliki dengan melihat beberapa nilai penting seperti rata-rata, varian, standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum, rentang, jumlah data, skewness, dan kurtosis. Metode analisis ini melibatkan pengelompokan dan pengaturan data yang sudah ada, kemudian dilakukan analisis untuk mendapatkan pemahaman tentang masalah yang dihadapi dalam menjelaskan hasil perhitungan (Ghozali 2013). Dalam penelitian ini, program perangkat SPSS V.26 digunakan.

#### **3.7.2 Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi apakah kuisioner yang digunakan dalam penelitian memiliki validitas atau tidak. Apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner tersebut dapat mengukur variabel yang sedang diukur, maka kuisioner tersebut dianggap valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien Pearson's Product Moment  $r$ , dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana yang dijelaskan oleh Ghozali (2016:53). Jika nilai  $r$  yang dihitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel, maka kuisioner dikatakan valid. Namun, jika nilai  $r$  yang dihitung lebih kecil atau sama dengan nilai  $r$  tabel, maka kuisioner dikatakan tidak valid.

#### **3.7.3 Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah suatu indikator untuk menentukan apakah suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan atau tidak. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil dari penggunaan kuisioner secara berulang. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha dengan kriteria

pengambilan keputusan yang disebutkan oleh Ghozali (2016:43), yaitu jika nilai koefisien Cronbach Alpha  $> 0,6$ , maka kuisioner dapat dipercaya dan diandalkan. Sebaliknya, jika nilai koefisien Cronbach Alpha  $\leq 0,6$ , maka kuisioner tidak dapat dipercaya dan diandalkan.

#### 3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini untuk menguji syarat sebelum data dilakukan uji hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk assess apakah variabel pengganggu atau residu dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Distribusi yang ideal untuk model regresi adalah distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali 2013:160). Ada dua cara untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak:

1. Data dinyatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.
2. Data dinyatakan tidak normal jika nilai signifikansi kurang dari 5% atau 0,05.

##### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah model regresi memiliki korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen (Ghozali 2013:105). Uji ini menggunakan kriteria Variance Inflation Factor (VIF) sebagai berikut:

1. Nilai VIF  $< 10,00$ . Kesimpulannya adalah model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.
2. Nilai VIF  $> 10,00$ . Kesimpulannya adalah model regresi mengalami masalah multikolinearitas.

##### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah gangguan dalam populasi fungsi regresi memiliki varian yang berbeda. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola residual dari hasil estimasi regresi. Jika residual berfluktuasi secara konstan, maka tidak ada heteroskedastisitas. Namun,



jika residual membentuk pola tertentu, itu menunjukkan adanya heteroskedastisitas (Ajija et al. 2011:36).

### 3.7.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2019) bahwa analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Menurut Sugiyono (2019) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y_1 &= b_1X_1+ b_2X_2+ e \\ Y_2 &= b_1X_1+ b_2X_2 + b_1Y_1 + e \end{aligned}$$

Keterangan :

X1 = Keselamatan Kerja

X2 = Kesehatan Kerja

Y1 = Kualitas Lingkungan Kerja

Y2 = Kinerja

b = Besarnya kenaikan atau penurunan

e= Nilai-nilai dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan

### 3.7.6 Uji Hipotesis

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hpotesis dalam penelitian ini adalah *path analysis* (analisis jalur) yang digunakan untuk melihat model hubungan yang telah ditentukan bukan untuk menemukan penyebabnya. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi. Analisis jalur sebenarnya merupakan kepanjangan dari analisis regresi berganda. Alat analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### a. Uji t

Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$ . Apabila hasil pengujian menunjukkan:

1)  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Variabel independen dapat menerangkan variabel dependen, atau ada pengaruh signifikan antara dua variabel yang diuji.

2)  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Variabel independen tidak dapat menerangkan variabel dependen, atau tidak ada pengaruh signifikan antara dua variabel yang diuji.

b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel dependendapatdiukur dengan besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap dependen semakin besar atau semakin kuat. Sebaliknya, jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil atau semakin lemah. Secara umum dapat dikatakan bahwa  $R^2$  berada antara 0 dan 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

c. Uji Sobel

Uji sobel merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Uji sobel dalam penelitian ini dengan cara menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y2) melalui variabel intervening (Y1). Untuk menguji seberapa besar peran variabel mediasi (Y1) pengaruh (X) terhadap (Y2) digunakan uji sobel test. Dimana sobel test menggunakan rumus:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2 + a^2 SE_b^2)}}$$

Keterangan:

a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi.

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen.

$SE_a$  = standard error of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

$SE_b$  = standard error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah dengan tujuan menganalisis Implementasi Manajemen Pengaruh K3 dalam Meningkatkan Kinerja SDM. Penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah sebanyak 20 orang. Berdasarkan hasil penelitian maka data-data yang ditemukan dapat diuraikan sebagai berikut.

#### 4.1 Karakteristik Responden

##### 4.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelaminnya maka dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	13	65
2	Perempuan	7	35
Jumlah		20	100

Sumber: Data Penelitian, 2023

Hasil penelitian ditemukan bahwa untuk karakteristik responden atau karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah sebagian besar adalah laki-laki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 65% karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah laki-laki. Sedangkan yang berjenis kelamin hanya sebanyak 35%. Jumlah laki-laki di perusahaan ini lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Hal ini karena pekerjaan di perusahaan ini sebagian besar adalah pekerjaan yang harus dikerjakan laki-laki.

##### 4.1.2 Karakteristik responden berdasarkan umur

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan umurnya maka dapat dideskripsikan sebagai berikut.

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 - 25	3	15
2	25 - 30	11	55
3	31 - 35	4	20
4	> 35	2	10
Jumlah		20	100

Sumber: Data Penelitian, 2023

Hasil penelitian ditemukan data informasi bahwa untuk karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah sebagian besar adalah karyawan yang memiliki umur antara 25–30 tahun. Karyawan yang memiliki umur antara 25 - 30 tahun ada sebanyak 11 orang (55%). Karyawan yang memiliki umur antara 21-25 tahun ada sebanyak 3 orang (15%). Karyawan yang memiliki umur 31-35 tahun ada sebanyak 4 orang (20%). Sedangkan yang paling sedikit yaitu karyawan dengan umur lebih dari 35 tahun ada sebanyak 2 orang (10%). Perusahaan ini baru memiliki karyawan yang berusia antara 25-30 tahun karena memang ini hasil dari rekrutmen yang terakhir dimana maksimal pendaftar lamaran maksimal berusia 30 tahun. Aturan ini memiliki tujuan masa kerja karyawan lebih lama ketima memasuki masa pensiun.

#### 4.2 Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan persepsi responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Data dari pengukuran keselamatan kerja, kesehatan kerja, kualitas lingkungan dan kinerja menggunakan skala likert. Data yang diperoleh selanjutnya dibobot berdasarkan jawaban yang ada di kuesioner yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pembobotan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}}{5}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

= 0,8, diperoleh panjang kelas atau interval kelas sebanyak 0,8 sehingga dapat diklasifikasikan kategori pembobotan sebagai berikut.

Tabel 4.3 Nilai skor dan Kategori

Skor	Kategori
------	----------

1 – 1,80	Sangat rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Berdasarkan perhitungan skor dan kategori maka setiap variabel dapat diuraikan kategorinya sebagai berikut.

#### 4.2.1 Keselamatan Kerja

Deskripsi frekuensi persebaran jawaban responden dari kuesioner keselamatan kerja dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.4 Deskripsi keselamatan Kerja

indikator	STS		TS		R		S		SS		Rata-rata	kategori
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
X1.1	0	0	0	0	1	3	10	40	9	45	4,4	Sangat tinggi
X1.2	0	0	0	0	2	6	12	48	6	30	4,2	Tinggi
X1.3	0	0	0	0	1	3	11	44	8	40	4,35	Sangat tinggi
X1.4	0	0	1	2	2	6	10	40	8	40	4,30	Sangat tinggi
X1.5	0	0	0	0	4	12	9	36	6	30	4,0	Tinggi
Rata-rata											4,25	Sangat tinggi

Sumber: Data Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.4 diketahui bahwa untuk keselamatan kerja rata-rata termasuk dalam kategori sangat tinggi yaitu dengan rata-rata skor 4,25. Indikator penurunan kecelakaan yang tinggi menurut responden termasuk dalam kategori sangat setuju atau tinggi. Indikator pelatihan kerja setiap hari semakin sering menunjukkan juga jawaban rata-rata termasuk dalam kategori sangat tinggi atau setuju. Artinya PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah menurut karyawan setiap hari sering mengadakan pelatihan terhadap karyawan demi meningkatkan keselamatan kerja dan menurunkan kecelakaan.

#### 4.2.2 Kesehatan Kerja

Deskripsi frekuensi persebaran jawaban responden dari kuesioner kesehatan kerja dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.5 Deskripsi keselamatan Kerja

indikator	STS		TS		R		S		SS		Rata-rata	kategori
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
X2.1	1	1	0	0	0	0	10	40	9	45	4,3	Sangat tinggi
X2.2	1	1	0	0	1	3	7	28	11	55	4,35	Tinggi
X2.3	0	0	1	2	0	0	6	24	13	65	4,55	Sangat tinggi
X2.4	0	0	2	4	3	9	8	32	7	35	4,00	Sangat tinggi
X2.5	1	1	3	6	2	6	4	16	10	50	3,95	Tinggi
Rata-rata											4,23	Sangat tinggi

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.5 diketahui bahwa untuk kesehatan kerja rata-rata termasuk dalam kategori sangat tinggi yaitu dengan rata-rata skor 4,23. Hasil penelitian untuk variabel kesehatan kerja diketahui bahwa untuk skor yang paling rendah yaitu pada indikator Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan. Hasil pengamatan memang juga menunjukkan bahwa untuk fasilitas kerja yang mendukung kesehatan masih tergolong kurang lengkap. Hal ini karena memang perusahaan masih berkembang dan masih dalam tahap penyempurnaan fasilitas kerja yang ada.

#### 4.2.3 Kualitas Lingkungan Kerja

Deskripsi frekuensi persebaran jawaban responden dari kuesioner kualitas lingkungan kerja dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.6 Deskripsi Kualitas Lingkungan kerja

indikator	STS		TS		R		S		SS		Rata-rata	kategori
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Y1.1	0	0	0	0	1	3	6	24	13	65	4,6	Sangat tinggi
Y1.2	0	0	0	0	1	3	13	52	6	30	4,25	Sangat tinggi
Y1.3	0	0	0	0	1	3	8	32	11	55	4,50	Sangat tinggi
Y1.4	0	0	0	0	0	0	9	36	11	55	4,55	Sangat tinggi
Y1.5	0	0	0	0	1	3	6	24	13	65	4,60	Sangat tinggi
Rata-rata											4,50	Sangat tinggi

Sumber: Data Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.6 diketahui bahwa untuk kualitas lingkungan kerja rata-rata termasuk dalam kategori sangat tinggi yaitu dengan rata-rata skor 4,50. Hasil penelitian ditemukan bahwa untuk skor yang paling rendah yaitu fasilitas ruang kerja yang disediakan perusahaan untuk karyawan. Menurut karyawan fasilitas yang diberikan masih ada beberapa yang kurang seperti perlengkapan komputer yang masih belum diperbarui dengan spesifikasi yang dibutuhkan. Selain itu, fasilitas seperti mesin foto copy dan printer yang sering

rusak bahkan jumlahnya tergolong kurang jika dibandingkan dengan frekuensi pemakaiannya. Karyawan harus mengantri ketika sedang mau fotocopy atau print berkas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

#### 4.2.4 Kinerja SDM

Deskripsi frekuensi persebaran jawaban responden dari kuesioner kualitas lingkungan kerja dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.7 Deskripsi Kinerja

indikator	STS		TS		R		S		SS		Rata-rata	kategori
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
X1.1	0	0	0	0	1	3	12	48	7	35	4,3	Sangat tinggi
X1.2	0	0	0	0	1	3	12	48	7	35	4,3	Sangat tinggi
X1.3	0	0	0	0	4	12	8	32	8	40	4,2	Sangat tinggi
X1.4	0	0	0	0	1	3	9	36	10	50	4,45	Sangat tinggi
X1.5	2	2	3	6	2	6	6	24	7	35	3,65	Tinggi
Rata-rata											4,18	Tinggi

Sumber: Data Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.7 diketahui bahwa untuk kualitas lingkungan kerja rata-rata termasuk dalam kategori tinggi yaitu dengan rata-rata skor 4,18. Hasil penelitian ditemukan bahwa untuk kualitas kerja dari 5 indikator yang memiliki skor paling rendah yaitu pada indikator mutu kerja yang efektif dan efisien. Hasil pengamatan juga diperoleh informasi bahwa memang untuk hasil kerja yang efektif masih ada beberapa karyawan yang kurang memaksimalkan kerjanya. Hasil kerja sudah standart hasilnya ssesuai dengan target namun masih ada beberapa waktu yang tidak termanfaatkan untuk kerja. Karyawan ada beberapa yang sudah istirahat sebelum waktunya.

#### 4.3 Uji Intsurmen

Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas yang diolah menggunakan SPSS V.26. Hasil dari uji validitas dan Reliabilitas dapat diuraikan sebagai berikut.

##### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur instrumen yang digunakan penelitian valid atau tidak dalam mengukur responden. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi pearson dimana aitem dapat dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung lebih dari 0,422 (jumlah sampel 20 signifikan 5%). Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor	R hitung	Kesimpulan
Keselamatan Kerja	1	.810	valid
	2	.629	Valid
	3	.794	Valid
	4	.571	Valid
	5	.536	Valid
Kesehatan Kerja	1	.749	Valid
	2	.551	Valid
	3	.662	Valid
	4	.709	Valid
	5	.647	Valid
Kualitas Lingkungan Kerja	1	.785	Valid
	2	.527	Valid
	3	.819	Valid
	4	.676	Valid
	5	.508	Valid
Kinerja	1	.744	Valid
	2	.848	Valid
	3	.703	Valid
	4	.778	Valid
	5	.544	Valid

Sumber: Data Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa untuk semua aitem yang ada dalam instrumen penelitian menunjukkan nilainya semua lebih dari 0,422. Artinya semua aitem dapat digunakan untuk penelitian karena dapat mengukur responden.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji cronbach alpha yang dibantu menggunakan aplikasi SPSS V.26. Instrumen dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0.60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
1	Keselamatan Kerja	.655	Reliabel
2	Kesehatan Kerja	.659	Reliabel
3	Kualitas Lingkungan Kerja	.683	Reliabel
4	Kinerja	.632	Reliabel

Sumber: Data Penelitian 2023

Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa untuk variabel dalam penelitian ini semua memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0.60 semua. Nilai Cronbach Alpha yang paling



rendah yaitu pada variabel Kinerja hanya 0.632. Namun, nilai tersebut sudah melebihi batas minimal yaitu 0.60 untuk dapat dikatakan sebuah instrumen bersifat reliabel.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui uji syarat terpenuhi atau tidak jika digunakan uji hipotesis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas. Hasil uji dapat diuraikan sebagai berikut.

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang diolah dengan SPSS V.26. Uji normalitas dalam penelitian ini ada 2 model yaitu sesuai dengan jumlah uji regresi linear sederhana yang juga ada 2 persamaan. Hasil uji normalitas dapat diambil kesimpulan dengan kriteria

1. Data berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan  $> 0,05$
2. Data berdistribusi tidak normal jika memiliki nilai signifikan  $< 0,05$

Hasil Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

No	Model	nilai sig	Kesimpulan
1	Persamaan 1	.188	Normal
2	Persamaan 2	.200	Normal

Sumber: Data Penelitian 2023

Hasil uji normalitas diketahui bahwa untuk uji persamaan 1 dan persamaan 2 diperoleh nilai signifikan 0.188 dan 0.200. Nilai signifikansi tersebut semua lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

##### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel independent. Data tidak terjadi multikolinearitas jika nilai Tolerance lebih dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10. Jika hasil uji terjadi multikolinearitas maka uji syarat gugur artinya data tidak bisa digunakan untuk analisis regresi linear berganda. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSSV 26. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

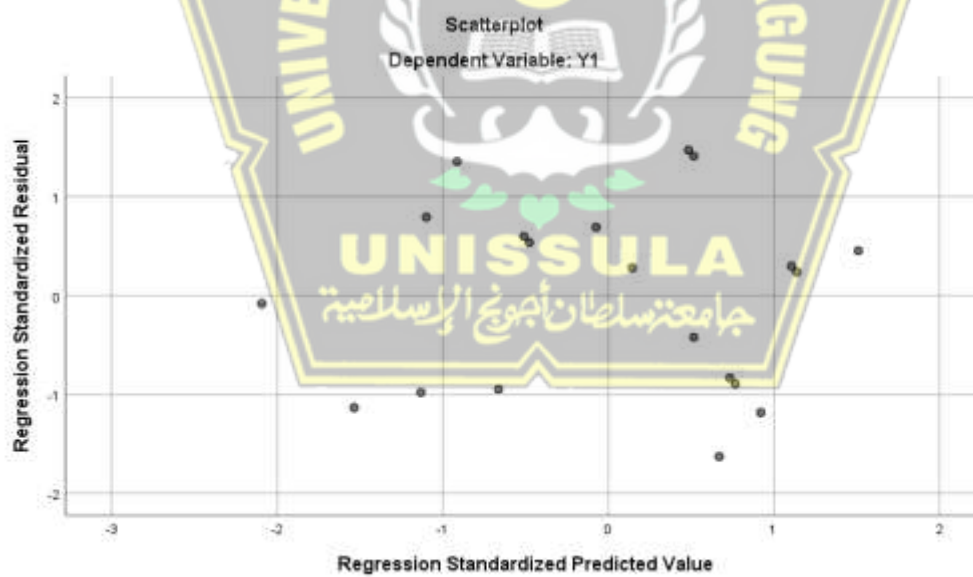
Persamaan	Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
model 1	keselamatan Kerja	0,333	3,003	tidak
	Kesehatan Kerja	0,333	3,003	Multikolinearitas
Model 2	keselamatan Kerja	0,256	3,910	tidak
	Kesehatan Kerja	0,233	4,294	Multikolinearitas
	Kualitas Lingkungan Kerja	0,201	4,965	

Sumber: Data Penelitian 2023

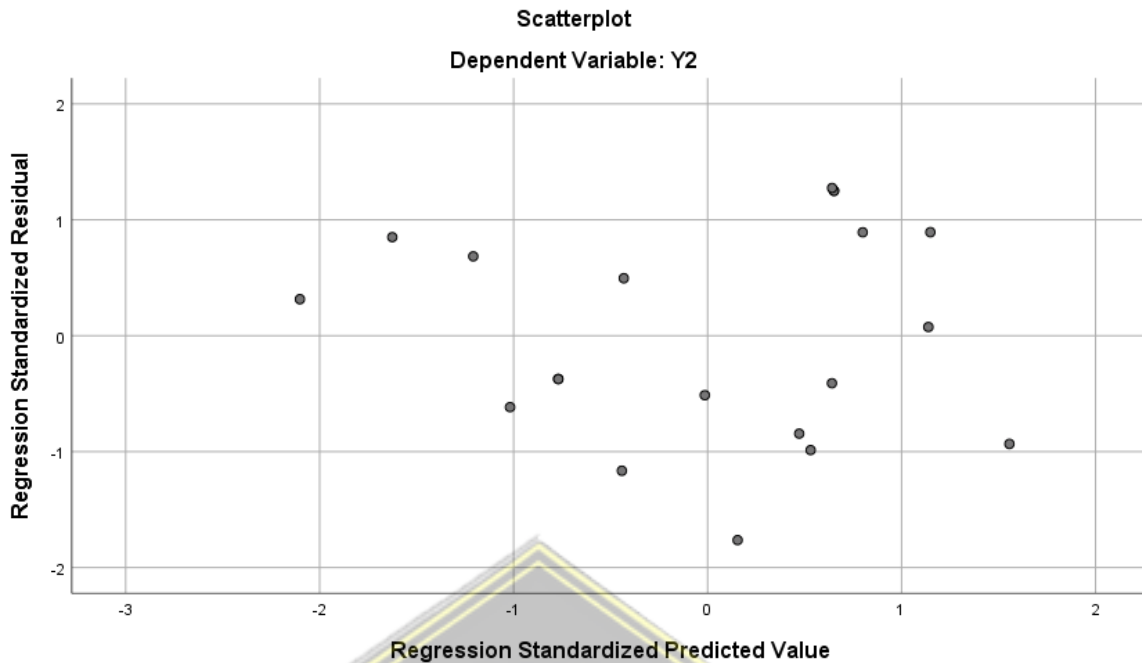
Hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa untuk model 1 dan model 2 bahwa semua variabel memenuhi syarat untuk tidak termasuk meultikolinearitas. Nilai tolerance dari semua variabel lebih dari 0.10 semua dan nilai VIF juga kurang dari 10 semua. Artinya variabel independent tidak terjadi saling pengaruh sehingga variabel dapat digunakan untuk uji regresi linear berganda.

#### 4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji scater plot yang dapat dilihat sebagai berikut.



Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas model 1



Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas Model 2

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa untuk kedua model semua datanya menyebar di atas dan di bawah nol. Persebaran data tidak membentuk pola tertentu sehingga artinya variabel tidak mengalami heterokedastisitas.

#### 4.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependet secara parsial dan secara simultan. Selain itu dalam uji hipotesis juga akan dilakukan uji untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependent.

##### 4.5.1 Uji Regresi linear Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada model 1 dan model 2 maka dapat disajikan hasil uji sebagai berikut.

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,173	2,116		1,972	0,065
	Keselamatan	0,383	0,169	0,427	2,266	0,037
	kesehatan	0,449	0,166	0,510	2,703	0,015

Kualitas Lingkungan Kerja						
2	(Constant)	-4,319	2,547		-1,696	0,109
	keselamatan	0,455	0,209	0,382	2,174	0,045
	kesehatan	0,484	0,215	0,413	2,247	0,039
	kualitas lingkungan	0,257	0,263	0,193	0,977	0,343

#### Kinerja SDM

Sumber: Data Penelitian 2023

Hasil uji regresi linear berganda maka dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y_1 = 4,173 + 0,383X_1 + 0,449X_2 + e$$

$$Y_2 = -4,319 + 0,455X_1 + 0,484X_2 + 0,257Y_1 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi maka dapat diasumsikan sebagai berikut.

1. Nilai koefisien model regresi 1 sebesar 4,173 yang artinya pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja bernilai positif. Jika keselamatan kerja dan kesehatan kerja tidak memberikan pengaruh maka besarnya nilai kualitas lingkungan kerja adalah 4,173.
2. Nilai koefisien keselamatan kerja ( $X_1$ ) pada model regresi 1 yaitu sebesar 0,383 yang memiliki arti bahwa pengaruh yang diberikan bernilai positif. Artinya semakin tinggi tingkat keselamatan kerja maka akan meningkatkan kualitas lingkungan kerja sehingga hipotesis 1 diterima.
3. Nilai koefisien kesehatan kerja ( $X_2$ ) pada model regresi 1 yaitu sebesar 0,449 yang memiliki arti bahwa pengaruh yang diberikan bernilai positif. Artinya semakin tinggi tingkat kesehatan kerja maka akan meningkatkan kualitas lingkungan kerja sehingga hipotesis 2 diterima.
4. Nilai koefisien model regresi 2 sebesar -4,319 yang artinya pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja bernilai negatif. Jika keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kualitas lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh maka besarnya nilai kinerja adalah -4,319.
5. Nilai koefisien keselamatan kerja ( $X_1$ ) pada model regresi 2 yaitu sebesar 0,455 yang memiliki arti bahwa pengaruh yang diberikan bernilai positif. Artinya semakin tinggi tingkat keselamatan kerja maka akan meningkatkan kinerja sehingga hipotesis 3 diterima.
6. Nilai koefisien kesehatan kerja ( $X_2$ ) pada model regresi 2 yaitu sebesar 0,484 yang memiliki arti bahwa pengaruh yang diberikan bernilai positif. Artinya semakin

tinggi tingkat kesehatan kerja maka akan meningkatkan kinerja sehingga hipotesis 4 diterima.

7. Nilai koefisien kualitas lingkungan kerja ( $Y_1$ ) pada model regresi 2 yaitu sebesar 0,257 yang memiliki arti bahwa pengaruh yang diberikan bernilai positif. Artinya semakin tinggi tingkat kualitas lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja sehingga hipotesis 5 diterima.

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.12 maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas lingkungan kerja karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah  
Berdasarkan hasil uji t parsial diketahui bahwa hipotesis diterima karena memiliki t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,266 > 1,729$ ). Artinya keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas lingkungan kerja karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah
2. Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas lingkungan kerja karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah  
Berdasarkan hasil uji t parsial diketahui bahwa hipotesis diterima karena memiliki t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,703 > 1,729$ ). Artinya Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas lingkungan kerja karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.
3. Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah  
Berdasarkan hasil uji t parsial diketahui bahwa hipotesis diterima karena memiliki t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,174 > 1,729$ ). Artinya Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.
4. Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah  
Berdasarkan hasil uji t parsial diketahui bahwa hipotesis diterima karena memiliki t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,247 > 1,729$ ). Artinya Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.
5. Kualitas Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah

Berdasarkan hasil uji t parsial diketahui bahwa hipotesis **ditolak** karena memiliki t hitung lebih kecil dari t tabel ( $0,977 < 1,729$ ). Artinya Kualitas lingkungan kerja berpengaruh positif **tidak signifikan** terhadap kinerja karyawan PT Peln (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.

#### 4.5.2 Uji Simultan (Uji Keabsahan Model)

Berdasarkan hasil uji simultan pada kedua model regresi diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji F

Persamaan	F hitung	F tabel	Sig
Model regresi 1	33,702	4,381	0,000
Model regresi 2	36,932	3,522	0,000

Sumber: Olah data penelitian 2022

Berdasarkan hasil uji simulta maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Hasil uji F hitung pada model 1 diketahui sebesar  $33,702 > 4,381$ . Artinya keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kualitas lingkungan kerja karyawan PT Peln (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.
2. Hasil uji simultan model regresi 2 diketahui nilai f hitung lebih besar dari f tabel yaitu  $36,932 > 3,522$ . Artinya keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kualitas lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Peln (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.

#### 4.5.3 Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi model regresi 1 dan model regresi 2 dapat disajikan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
a. Predictors: (Constant),	.894 <sup>a</sup>	0,799	0,775	1,092

Keselamatan, Kesehatan				
a. Predictors: (Constant), Keselamatan, Kesehatan, Kualitas Lingkungan Kerja	.935 <sup>a</sup>	0,874	0,850	1,186

Sumber: Olah data penelitian 2022

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.15 diketahui bahwa persamaan regresi 1 pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kualitas lingkungan kerja diperoleh nilai R square sebesar 0,799. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kualitas lingkungan kerja yang diberikan sebesar 79,9%. Sisanya 20,1% dipengaruhi di luar model yang tidak dijadikan variabel dalam penelitian.

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.15 diketahui bahwa persamaan regresi 2 pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai R square sebesar 0,874. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja yang diberikan sebesar 87,4%. Sisanya 12,6% dipengaruhi di luar model yang tidak dijadikan variabel dalam penelitian.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh keselamatan kerja terhadap kualitas lingkungan kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas lingkungan kerja. Berdasarkan hasil uji t parsial diketahui bahwa hipotesis diterima karena memiliki t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,266 > 1,729$ ). Artinya keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas lingkungan kerja karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.

Keselamatan kerja karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah berdasarkan hasil penelitian termasuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penurunan jumlah kecelakaan 6 bulan terakhir turun sangat signifikan sehingga jumlah kecelakaan dapat diminimalisir. Perusahaan melakukan serangkaian langkah dan kegiatan. Pertama, perusahaan mengidentifikasi dan menganalisis potensi risiko yang ada di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pengamatan, penilaian, dan evaluasi terhadap segala aspek yang berpotensi menimbulkan bahaya, seperti kondisi fisik tempat kerja, peralatan, bahan kimia, dan proses kerja yang dilakukan. Setelah risiko diidentifikasi, langkah selanjutnya

adalah mengimplementasikan tindakan pencegahan yang tepat. Perusahaan harus menyediakan perlindungan dan peralatan keselamatan yang memadai, seperti helm, sarung tangan, sepatu keselamatan, dan alat pelindung pernapasan, sesuai dengan risiko yang ada. Selain itu, perusahaan juga perlu menyusun prosedur kerja yang aman dan memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai cara-cara yang benar dalam melaksanakan tugas mereka. Penting bagi perusahaan untuk mengawasi dan mengontrol pelaksanaan kebijakan keselamatan kerja. Hal ini melibatkan pemantauan secara terus-menerus terhadap praktik kerja yang dilakukan oleh karyawan dan pemeliharaan peralatan serta fasilitas kerja

Keselamatan kerja dan kualitas lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat. Keselamatan kerja berkaitan dengan upaya untuk melindungi karyawan dari cedera dan kecelakaan yang dapat terjadi di tempat kerja. Hal ini mencakup penerapan prosedur keselamatan yang tepat, penyediaan peralatan pelindung diri, pelatihan karyawan, dan pengawasan terhadap praktik kerja yang aman. Keselamatan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi para karyawan dalam sebuah perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Kusnadi & Wahyuni (2020) yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kualitas lingkungan kerja. Keselamatan kerja yang tinggi pada perusahaan akan menjadikan kualitas lingkungan kerja juga semakin tinggi. Sebaliknya, ketika keselamatan kerja rendah maka kualitas lingkungan kerja juga akan rendah.

#### **4.6.2 Pengaruh kesehatan kerja terhadap kualitas lingkungan kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kualitas lingkungan kerja. Berdasarkan hasil uji t parsial diketahui bahwa hipotesis diterima karena memiliki t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,703 > 1,729$ ). Artinya Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas lingkungan kerja karyawan PT Peln (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika kesehatan kerja yang tinggi maka kualitas lingkungan kerja juga akan tinggi.

Perusahaan yang melakukan pencegahan terhadap penyakit-penyakit pada karyawan merupakan salah satu pencegahan yang dapat meningkatkan kesehatan kerja pada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan kepada karyawan PT Peln (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah secara berkala. Hal ini untuk mendeteksi penyakit sedini mungkin yang dialami karyawan sehingga dapat dikontrol



dengan baik. Selain itu, hasil penelitian juga ditemukan bahwa perusahaan menyediakan obat dasar untuk kebutuhan karyawan seperti obat batuk, obat pilek, obat untuk pengobatan dasar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nugraha & Yulia (2019) yang menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas lingkungan kerja. Kesehatan kerja menjadi prioritas perusahaan agar karyawan dalam kondisi sehat dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas.

#### **4.6.3 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ditemukan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Peln (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah. Berdasarkan hasil uji t parsial diketahui bahwa hipotesis diterima karena memiliki t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,174 > 1,729$ ). Artinya Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Peln (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.

Keselamatan kerja yang tinggi pada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan yang merasa nyaman ketika kerja karena ada keselamatan kerja yang tinggi akan bekerja tanpa adanya rasa takut akan kecelakaan. Karyawan yang nyaman ketika bekerja akan menjadikan pekerjaan akan selesai sesuai dengan target yang sudah diharapkan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan Halsu et.al (2022) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan keselamatan kerja. Hasil uji menunjukkan pengaruh yang diberikan positif dan signifikan. Karyawan yang merasa keselamatan kerjanya tinggi maka akan memiliki kinerja yang tinggi juga. Namun, ketika keselamatan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah.

#### **4.6.4 Pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja**

Hasil penelitian ditemukan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Peln (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah. Berdasarkan hasil uji t parsial diketahui bahwa hipotesis diterima karena memiliki t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,247 > 1,729$ ). Artinya Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Peln (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.

Karyawan yang diperiksa kesehatan secara periodic menjadikan karyawan selalu sehat dan terhindar dari sakit. Karyawan yang sehat dan tidak sakit maka setiap harinya akan masuk kerja tanpa adanya ijin karena sakit. Hal ini akan menjadikan target yang ditetapkan mudah

untuk dicapai sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan. Karyawan yang sehat tinggi akan bekerja secara maksimal karena tidak ada faktor kesehatan yang mengganguya bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cindy (2019) yang menunjukkan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini berarti jika kesehatan kerja rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah. Sebaliknya, ketika kesehatan kerja tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi.

#### **4.6.5 Pengaruh Kualitas Lingkungan kerja terhadap kinerja**

Hasil penelitian ditemukan bahwa penagruh yang diberikan kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja tidak signifikan atau tidak bermakna. Hal ini karena besarnya penagruh yang relative rendah sehingga tidak memberikan efek yang berarti bagi kinerja. Berdasarkan hasil uji t parsial diketahui bahwa hipotesis **ditolak** karena memiliki t hitung lebih kecil dari t tabel ( $0,977 < 1,729$ ). Artinya Kualitas lingkungan kerja berpengaruh positif **tidak signifikan** terhadap kinerja karyawan PT Peln (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja SDM secara simultan dipengaruhi oleh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kualitas lingkungan kerja. Kinerja SDM dapat dijelaskan sebesar 87,4% dari keselamatan, kesehatan dan kualitas lingkungan kerja. Namun, variabel kualitas lingkungan dalam hasil penelitian ini tidak termasuk variabel yang dapat meningkatkan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dalam mempengaruhi kinerja SDM. Berdasarkan hasil penelitian maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas lingkungan kerja pada karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.
2. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas lingkungan kerja pada karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.
3. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.
4. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.
5. Kualitas lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM pada karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.

#### 5.2 Saran

1. Saran bagi perusahaan berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kelengkapan fasilitas kerja yang berkaitan dengan keselamatan kerja masih perlu dilengkapi sehingga dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.
2. Perusahaan sebaiknya mengadakan karyawan khusus yang mengurus kualitas lingkungan kesehatan sehingga karyawan yang bekerja dapat dikontrol dengan baik perusahaan untuk kesehatannya.

3. Jumlah APD yang ada di perusahaan sebaiknya ditambah agar dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja dimana karyawan merasa nyaman sehingga meningkatkan kinerja.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang**

#### **5.3.1 Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan ke semua perusahaan Pelni karena penelitian ini hanya dilakukan di perusahaan Pelni (PERSERO) Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.
2. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga tidak dapat menganalisis secara komprehensif faktor yang mempengaruhi kinerja SDM perusahaan Pelni.

#### **5.3.2 Agenda Penelitian**

Saran bagi penelitian selanjutnya ketika ingin menganalisis keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang berdampak pada kinerja maka dapat menambah variabel kontrol karakteristik karyawan seperti tingkat pendidikan, lama kerja, serta kompetensi karyawan dalam bekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad M. Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen SDM. 2011; 12.
- Aksu, A. A., & Kocak, A. (2019). The effect of job satisfaction on employee performance: The case of automotive industry in Turkey. *Business: Theory and Practice*, 20, 284-291
- Avissa CN, Hamdani I, Arif S. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul. *El-Mal J Kaji Ekon Bisnis Islam* 2021; 5: 115–128.
- Cindy Y, Eeng A. Penerapan dan Kesehatan Kerja (k3) dilingkungan kerja Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembang. Vol 18 No 2., 2019, 98
- Darmadi D. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator J Manag Entrep* 2022; 10: 085.
- Elphiana E.G, Yuliaansyah M, Diah. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Petugas. Vol 17 no 2. 2020
- Halsa D, Hawignyo H, Supriyadi D. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manaj dan Sains)* 2022; 7: 663.
- Iskandar D. Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *J Ilm Bisnis dan Ekon Asia* 2018; 12: 23–31.
- Kajian KDAN. Konsep dan kajian ilmu perencanaan.
- Kumara HA, Studi P, Iv D, et al. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Proses Transshipment Di Pt. Kartika Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Proses Transshipment Di Pt. Kartika.
- Kusnadi, Y., & Wahyuni, S. (2020). The Effect of Occupational Safety and Health on Job Satisfaction: Evidence from the Garment Industry in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(5), 123-131
- Ladianto Candra. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang. *J Chem Inf Model* 2019; 53: 1689–1699.
- Lestary Iyta. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Vol 3. No 2. 2017
- Miftahudin M. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tadbir J Manaj Dakwah* 2018; 3: 1–16.
- Mustiyah NIVMH. STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DUNIA KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN Nurul. *J Chem Inf Model* 2019; 53: 1689–1699.
- Nugraha H, Yulia L. Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Upaya Meminimalkan Kecelakaan Kerja Pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia. Vol 10 No. 2, 2019
- Nurhaliza I, Mayvita PA, Islam U, et al. Meningkatkan Kinerja Karyawan Id Express Kota Banjarmasin. *Uniska* 2021; 1: 1–15.

- Premisari AA, Safaruddin, Furwanto E. Strategi Manajemen Sdm Pada Department Procurementwarehouse Pt Semen Baturaja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *J Int Manag* 2022; 19–30.
- Septin T. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam. *KEUNGGULAN BERSAING Perusah Meningkat* 2019; 2: 378–386.
- Susilowati S, Farida I. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya. *Develop* 2019; 3: 10–25.
- Warniati. Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Makassar Raya Motor Cabang Parepare. *Manaj Syariah*.
- Yulianti, V., & Tjahjono, H. K. (2017). The Effect of Good Occupational Safety and Health Practices on Human Resource Performance. *Procedia Engineering*, 170, 463-470. doi: 10.1016/j.proeng.2017.03.081

