

PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELAYARAN SAMAS AGUNG TUNGGAL PERKASA CABANG KENDARI

Nurwati¹, Husin²

Program Studi Manajemen, Halu Oleo University, Kendari, Indonesia
nurwati.husin@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan; (1.) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari. (2.) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari. (3.) Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal perkasa Cabang Kendari berjumlah 39 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal perkasa Cabang Kendari; (2) Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal perkasa Cabang Kendari; (3) Kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal perkasa Cabang Kendari.

Keywords: *Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Bagian Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Karyawan yang bekerja memiliki hak atas kesehatan dan keselamatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undangan. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi Sumber Daya Manusia (SDM).

Dalam penelitian ini, terdapat gap fenomena yang mencerminkan perbedaan antara harapan dan kenyataan terkait keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari. Secara ideal, perusahaan diharapkan mampu menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dalam aspek keselamatan kerja, harapan karyawan mencakup tersedianya alat pelindung diri (APD) yang memadai, pengawasan ketat terhadap prosedur keselamatan, serta lingkungan fisik yang

bebas dari risiko kecelakaan. Di sisi kesehatan kerja, harapan yang muncul adalah adanya fasilitas medis yang lengkap, pemeriksaan kesehatan rutin, dan program promotif seperti olahraga bersama untuk mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan terpenuhinya harapan ini, karyawan diharapkan dapat bekerja secara maksimal, mencapai target yang ditetapkan, menjaga disiplin kerja, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja mereka.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kondisi ini belum sepenuhnya terpenuhi. Beberapa karyawan melaporkan kurangnya pengawasan dalam penerapan keselamatan kerja, seperti tidak konsistennya penggunaan APD atau kurangnya pelatihan mengenai prosedur tanggap darurat. Lingkungan kerja fisik juga masih memiliki potensi bahaya yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Dalam aspek kesehatan kerja, keterbatasan fasilitas medis dan kurangnya pemeriksaan kesehatan rutin menjadi perhatian utama. Selain itu, program kesehatan yang berkelanjutan belum sepenuhnya diterapkan, sehingga beberapa karyawan merasa kurang mendapatkan perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan mental mereka.

Perbedaan antara harapan dan kenyataan ini menunjukkan adanya gap fenomena yang signifikan. Kondisi ini memengaruhi kinerja karyawan, di mana rasa aman dan sehat yang kurang optimal dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan risiko kecelakaan atau sakit, dan akhirnya berdampak pada hasil kerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus untuk mengidentifikasi sejauh mana keselamatan kerja dan kesehatan kerja memengaruhi kinerja karyawan, sekaligus memberikan rekomendasi untuk memperkecil gap tersebut. Dengan mengatasi ketidaksesuaian ini, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang ideal, mendukung produktivitas karyawan, dan memenuhi ekspektasi mereka terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Penelitian ini bertujuan; (1.) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari. (2.) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari. (3.) Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori bagi akademis khususnya keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja karyawan, umumnya manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Menambah referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam hal ini keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menurut Mathis dan Jackson (2015:105) merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Risiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Setiap perusahaan harus memberikan perlindungan untuk tenaga kerjanya yaitu berupa perlindungan keselamatan dalam bekerja, agar tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan sehari-hari dengan aman dan nyaman. Menurut Swasto (2011:107) keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Sedangkan menurut Bangun Wilson (2012:377)

keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu perlakuan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa perlindungan dari kemungkinan adanya bahaya yang timbul dari lingkungan kerja agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja yang dapat berpengaruh pada kualitas kerja karyawan.

Kesehatan Kerja

Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, BAB I pasal 2, Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, dengan sosial preventif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum. Kondisi kesehatan pekerja haruslah menjadi perhatian karena pekerja adalah penggerak atau aset Pelabuhan peti kemas. Jadi kondisi fisik harus maksimal dan sehat agar tidak mengganggu proses kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Ilyas, Yaslis (2018:89). Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Muhammad Zainur "Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya". Kinerja juga merupakan keluaran. yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat di atas disimpulkan kinerja adalah tingkat pencapaian individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan, yang diukur berdasarkan kriteria tertentu seperti kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas. Kinerja mencakup berbagai aspek, termasuk hasil kerja, proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut, serta dampaknya terhadap organisasi atau tujuan yang lebih luas.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis, dengan demikian maka pendekatan penelitian ini adalah verifikasi dan penjelasan (*explanatory research*). Penelitian *explanatory research* dimaksudkan untuk memberikan penjelasan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis atau bertujuan untuk memperoleh pengujian yang tepat dalam menarik kesimpulan yang bersifat kausalitas antara variabel dan selanjutnya memilih alternatif tindakan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari, dengan unit analisis adalah para karyawan Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari sebanyak 39 orang. Karena jumlah populasi yang terbatas maka penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Dimana, keseluruhan populasi tersebut sekaligus dijadikan unit responden (sampel) dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data penelitian ini digunakan metode survei dengan cara isi kuisioner dan dokumentasi.

Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 point Likert scale, di mana jika terdapat jawaban dengan bobot rendah maka diberikan skor 1 (satu) dan seterusnya sehingga jawaban yang berbobot tinggi diberi skor 5 (lima). Kategori dari setiap jawaban dengan kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat setuju (skor 5); Baik/Setuju (skor 4); Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2); Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1).

Teknik pengolahan data penelitian ini menggunakan perhitungan komputasi SPSS karena program ini memiliki lingkungan grafis menggunakan menu deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan gambaran dari identitas individu (Karyawan). Analisis data ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai identitas individu yang meliputi : Usia, jenis kelamin, divisi/jabatan, status, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
21 - 30 tahun	16	41%
31 - 40 tahun	15	39%
> 40 tahun	6	15%
Total	39	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1 (Karakteristik Responden Berdasarkan Usia), diketahui bahwa responden yang berusia 21-30 tahun mendominasi partisipasi dalam penelitian ini dengan jumlah 16 orang atau 41%, diikuti oleh responden berusia 31-40 tahun sebanyak 15 orang atau 39%. Responden yang berusia lebih dari 40 tahun berjumlah 6 orang atau 15%, sementara responden dengan usia di bawah 20 tahun menjadi kelompok terkecil, yaitu 2 orang atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok usia muda hingga dewasa (21-40 tahun) menjadi mayoritas dalam penelitian ini.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki- Laki	33	85%
Perempuan	6	15%
Total	39	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil Tabel 2 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yaitu sebanyak 33 orang atau 85%, sementara perempuan hanya 6 orang atau 15%. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki, yang kemungkinan besar mencerminkan distribusi tenaga kerja di perusahaan yang bersifat lebih maskulin atau industri yang lebih banyak melibatkan laki-laki.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan

Divisi/Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Administrasi	6	15%
Keuangan	2	5%
Operator Crane	3	8%
Transportasi	10	26%
Tally	18	46%
Total	39	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3 tentang karakteristik responden berdasarkan divisi atau jabatan, distribusi responden menunjukkan ketimpangan yang signifikan. Divisi Tally mendominasi dengan jumlah responden sebanyak 18 orang (46%), diikuti oleh divisi Transportasi dengan 10 orang (26%). Divisi Administrasi, Operator Crane, dan Keuangan masing-masing memiliki kontribusi yang lebih kecil dengan jumlah responden 6 orang (15%), 3 orang (8%), dan 2 orang (5%). Dominasi responden dari divisi Tally dan Transportasi dapat menunjukkan bahwa kedua divisi ini lebih relevan atau lebih sering terpapar isu keselamatan dan kesehatan kerja yang menjadi fokus penelitian ini.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Belum Menikah	8	20%
Sudah Menikah	31	80%
Total	39	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 39 responden yang merupakan karyawan pada PT. Pelayaran Samas agung Tunggal perkasa dengan karakteristik dilihat dari status karyawan,

yaitu 8 orang (20%) karyawan belum menikah dan 31 orang (80%) karyawan sudah menikah. Dari data di atas, mayoritas responden yang berstatus menikah (80%) menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari memiliki tanggung jawab keluarga yang berpotensi memengaruhi komitmen dan produktivitas mereka dalam bekerja.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMP	5	13%
SMA	28	72%
D3/S1	6	15%
Total	39	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 39 responden yang merupakan karyawan PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari dengan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, yaitu 5 orang (13%) dengan pendidikan SMP, 28 orang (72%) dengan pendidikan SMA, 6 orang (15%) dengan pendidikan D3/S1. Hasil ini menunjukkan bahwa dari 39 responden yang diambil pada PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari di dominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA.

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1-5 tahun	19	49%
6-10 tahun	15	38%
> 10 tahun	5	13%
Total	39	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 39 responden yang merupakan karyawan pada PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari dengan karakteristik dilihat dari masa kerja, yaitu 19 orang (49%) karyawan sudah bekerja selama 1-5 tahun, 15 orang (38%) karyawan sudah bekerja selama 6-10 tahun dan 5 orang (13%) karyawan sudah bekerja selama 10 tahun lebih. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 39 responden yang diambil pada PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari memiliki masa kerja rata-rata 5 tahun.

Uji Validitas & Reliabilitas

Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dan variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh setiap indikator dalam mengukur atas apa yang seharusnya diukur. Uji validitas adalah ketepatan skala atas pengukuran instrumen yang digunakan dengan maksud untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan cocok dengan objek yang akan diukur.

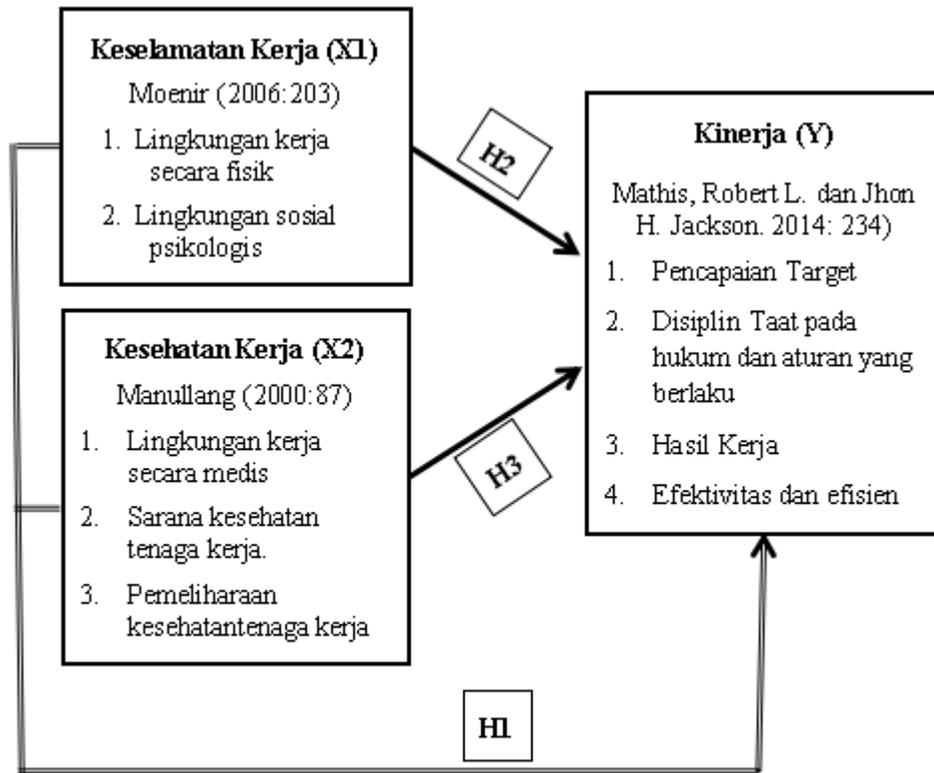
Uji reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai di mana masing-masing indikator variabel mengidentifikasi sebuah faktor laten yang umum. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau untuk mengetahui konsistensi alat ukur jika digunakan untuk mengukur objek yang sama lebih dari sekali. Dengan kata lain uji reliabilitas ini dapat diartikan sebagai tingkat kepercayaan terhadap hasil pengukuran.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Item	Koefisien	Sig.	Ket.	Cronbach	Ket.
Keselamatan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja secara Fisik(X1.1)	X1.1.1	0.572	0,00	Valid	0,610	Reliabel
		X1.1.2	0.686	0,00	Valid		
	Lingkungan Kerja secara Psikologis (X1.2)	X1.2.1	0.738	0,00	Valid		
		X1.2.2	0.709	0,00	Valid		
Kesehatan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja secara Medis (X2.1)	X2.1.1	0.419	0,00	Valid	0,615	Reliabel
		X2.1.2	0.419	0,00	Valid		
	Sarana Kesehatan Tenaga Kerja (X2.2)	X2.2.1	0.588	0,00	Valid		
		X2.2.2	0.652	0,00	Valid		
	Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja (X1.3)	X2.3.1	0.607	0,00	Valid		
		X2.3.2	0.769	0,00	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Pencapaian Target (Y1)	Y1.1	0.582	0,00	Valid	0,865	Reliabel
		Y1.2	0.422	0,00	Valid		
	Disiplin taat pada aturan yang berlaku (Y2)	Y2.1	0.421	0,00	Valid		
		Y2.2	0.674	0,00	Valid		
	Hasil Kerja (Y3)	Y3.1	0.459	0,00	Valid		
		Y3.2	0.430	0,00	Valid		
	Efektivitas dan Efisien (Y4)	Y4.1	0.473	0,00	Valid		
		Y4.2	0.505	0,00	Valid		

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Gambar 1. Kerangka Konsep



Keterangan : — : Berpengaruh secara parsial
 — : Berpengaruh secara simultan

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Regresi			
Variabel	Coefisient korelasi	t hitung	t sig
Keselamatan Kerja	0,744	7,769	0,000
Kesehatan Kerja	0,214	2,235	0,032
F hitung	= 43,245		N= 39
F sig	= 0,000		α= 0,05
R	= 0,840		
R Square	= 0,706		
Adjusted R Square = 0,690			

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 8, hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan berikut:

$$Y=25,344 + 0,744X_1 + 0,214X_2 + e$$

Mengacu pada tabel dan persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (25,344) Menunjukkan bahwa jika variabel keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) diperkirakan sebesar 25,344. Nilai ini mencerminkan tingkat dasar kinerja tanpa adanya pengaruh dari keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Keselamatan Kerja (X_1), Koefisien regresi sebesar 0,744 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada keselamatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,744 unit, dengan asumsi variabel kesehatan kerja tetap. Nilai signifikansi untuk variabel ini adalah 0,000 (kurang dari 0,05), yang berarti keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keselamatan kerja yang disediakan perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Kesehatan Kerja (X_2), Koefisien regresi sebesar 0,214 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada kesehatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,214 unit, dengan asumsi variabel keselamatan kerja tetap. Nilai signifikansi untuk variabel ini adalah 0,032 (kurang dari 0,05), yang berarti kesehatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pengaruh kesehatan kerja lebih kecil dibandingkan keselamatan kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0,05 atau 5%, yakni jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan dalam Tabel 8 diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 43,245 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa jika nilai Sig. $< 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak, hasil ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu terus meningkatkan aspek keselamatan dan kesehatan kerja agar kinerja karyawan tetap optimal.

Uji t Parsial bertujuan untuk melakukan uji hipotesis penelitian, yaitu melihat apakah setiap variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai t_{sig} dengan $\alpha : 0,05$. apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{sig} < \alpha : 0,05$, maka diterima H_1 atau tolak H_0 . sebaliknya, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{sig} > \alpha : 0,05$, maka tolak H_1 atau terima H_0 .

Berdasarkan hasil uji t yang ditampilkan pada tabel 8 diketahui bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 7,768 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang berarti keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,744 menunjukkan

bahwa setiap peningkatan satu unit dalam keselamatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,744 unit, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Variabel kesehatan kerja (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,235 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,032. Karena nilai signifikansi juga lebih kecil dari 0,05, sehingga kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,214 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kesehatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,214 unit, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik keselamatan kerja maupun kesehatan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari. Namun, variabel keselamatan kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada aspek keselamatan kerja tanpa mengabaikan pentingnya kesehatan kerja untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan menggunakan R Square jika variabel independennya hanya satu dan menggunakan Adjusted R Square jika variabel independennya lebih dari satu. Karena penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen, maka digunakan Adjusted R Square.

Menurut Ghozali (2016), nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya jika nilai semakin mendekati 1 maka dapat dimaknai bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang ditampilkan dalam Tabel 8 nilai Adjusted R Square sebesar 0,694 menunjukkan bahwa sebesar 69,4% variasi pada variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Sisanya sebesar 30,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square yang tinggi, yaitu mendekati 1, mengindikasikan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Dengan demikian, keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan kinerja karyawan di PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari.

Sehingga dapat disimpulkan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, sehingga aspek-aspek ini perlu menjadi fokus utama perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari. Temuan ini menjelaskan bahwa semakin baik penerapan keselamatan kerja dan kesehatan kerja di perusahaan, maka kinerja karyawan PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari akan semakin meningkat.

Variabel keselamatan kerja mencakup upaya untuk memberikan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari risiko kecelakaan, sementara variabel kesehatan kerja mencakup fasilitas dan program yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Dalam penelitian ini, keselamatan kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan kesehatan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi keselamatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan kesehatan kerja, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa lingkungan kerja yang aman menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas mereka.

Fakta empiris mendukung bahwa lingkungan kerja yang aman dan fasilitas kesehatan yang memadai mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang merasa aman di tempat kerja akan lebih fokus dan produktif, sementara fasilitas kesehatan yang memadai seperti pemeriksaan kesehatan rutin dan akses ke layanan kesehatan membantu karyawan menjaga kondisi fisik dan mental mereka. Dalam konteks penelitian ini, program-program yang memperkuat kedua aspek tersebut menjadi sangat relevan, mengingat karakteristik industri pelayaran yang memiliki risiko kerja cukup tinggi.

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan keselamatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat secara signifikan. Dengan kata lain, keselamatan kerja memainkan peran penting dalam mendukung pencapaian kinerja optimal.

Keselamatan kerja merupakan salah satu faktor utama yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Dalam penelitian ini, keselamatan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari. Lingkungan kerja yang aman dan minim risiko membantu karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih fokus dan produktif.

Fakta empiris dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa keselamatan kerja memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Responden yang merasakan adanya upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang bekerja dalam kondisi kerja yang kurang aman. Hal ini membuktikan bahwa keselamatan kerja tidak hanya menjadi kebutuhan dasar, tetapi juga berperan sebagai pendorong kinerja.

Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelayaran Samas Agung Tunggal Perkasa Cabang Kendari. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi kesehatan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja mereka cenderung meningkat secara signifikan. Dengan kata lain, kesehatan kerja berperan sebagai salah satu faktor penting yang mendukung pencapaian kinerja optimal.

Fakta empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa lingkungan kerjanya mendukung kesehatan mereka cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan yang bekerja dalam kondisi yang tidak memperhatikan kesehatan cenderung mengalami penurunan produktivitas. Hal ini membuktikan bahwa

kesehatan kerja yang terjaga bukan hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja mereka di tempat kerja.

Kesehatan kerja mencakup berbagai aspek, seperti penyediaan fasilitas medis, program pemeriksaan kesehatan berkala, lingkungan kerja yang sehat, dan langkah-langkah pencegahan penyakit. Ketika perusahaan memberikan perhatian pada kesehatan karyawan, maka mereka merasa lebih dihargai, lebih sehat secara fisik dan mental, serta lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan karena karyawan dapat bekerja tanpa gangguan kesehatan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis pembahasan yang diperoleh, dapat diajukan kesimpulan sebagai berikut:
2. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kombinasi antara keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, minim risiko, serta dilengkapi dengan prosedur keselamatan yang memadai mampu meningkatkan kenyamanan dan kinerja karyawan.
4. Kesehatan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kesehatan yang memadai, lingkungan kerja yang higienis, serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung kinerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran dapat diberikan sesuai dengan indikator variabel yang diteliti serta untuk peneliti selanjutnya:

1. Berdasarkan hasil penelitian, indikator dari keselamatan kerja dengan nilai terendah adalah lingkungan sosial psikologis. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek lingkungan sosial psikologis, dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui dukungan komunikasi yang terbuka antar karyawan dan manajemen. Hal ini dapat membantu mengurangi tekanan psikologis yang dapat memengaruhi kinerja.
2. Indikator kesehatan kerja dengan nilai terendah adalah sarana kesehatan tenaga kerja. Perusahaan disarankan untuk menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai di tempat kerja, seperti klinik atau akses mudah ke tenaga medis profesional.
3. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, untuk memahami faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Cooper, Donald R. & Schindler, Pamela S. (2003). *Business Research Methods*. McGraw-Hill/Irwin.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. PT Indeks. Jakarta.
- Flippo, Edwin B. (2005). *Personnel Management*. McGraw-Hill.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., & Konopaske, Robert. (2003). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*.

- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goetsch, D. L. (2019). Occupational Safety and Health for Technologists, Engineers, and Managers (9th ed.). Pearson.
- Griffin, Ricky W. & Moorhead, Gregory. (2014). Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Cengage Learning. Mason.
- Hasibuan, M.S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, dalam Basri & Rauf.
- Hamdan, Mohammad. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis dan Mudah Dipahami. Deepublish. Yogyakarta.
- Harris, David. (2000). Understanding Human Resource Management. Blackwell Publishers. Oxford.
- Husni, Lalu. 2017. Hukum Ketenagakerjaan. Edisi Revisi. PT Raja Grafindo. Jakarta.
[https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-analisis-regresi-linear-berganda/#:~:text=Regresi%20linear%20berganda%20merupakan%20model,dependen%20\(Ghozali%2C%202018\).](https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-analisis-regresi-linear-berganda/#:~:text=Regresi%20linear%20berganda%20merupakan%20model,dependen%20(Ghozali%2C%202018).)
- <https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/C11A/2014/C.131.14.0238/C.131.14.0238-07-BAB-IV-20210831020547.pdf>
- Ilyas, Yaslis. 2019. Kinerja: Teori, penilaian, dan penelitian. Badan Penerbit FKM UI. Jakarta.
- Maghfira, A., Joesiyana, K. & Harahap, AR (2023) 'Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Cabang Kampar, Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business), 4(1), pp.13-19.
- Malhotra, Naresh K. (2010). Marketing Research: An Applied Orientation. Pearson Education.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2000). Manajemen Personalialia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Milkovich, George T. dan Boudreau, John W. (1997). Human Resource Management. Irwin. Boston.
- Moenir. (2006). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mondy, R. Wayne dan Noe III, Robert M. (2015). Human Resource Management. Pearson Education.
- Mooy, D., Fangidake, R., & Nursiani, N. (2023) 'Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Oesao', GLORY: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, 4(1) , hal.1-15.
- Nazir, Moh. (2009). Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Novitasari, D., Suwandy, SD, Asbari, M., & Rahman, Y. (2023) 'Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan: Narrative Literature Review, Jurnal Ilmu Kesehatan, 10(1), pp 1-10.
- Oktarina, Z.(2021). pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan proyek kontruksi pada PT. Surya Nusa Silampari Palembang.
- Palit, AT, Karambut, CA, & Longdong, WMJ (2024). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Paniki. EKOMAKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 12(1), 1- 12. ISSN Daring: 2580-0043; ISSN Cetak: 2302-4747.

- Paramita, Ratna dan Wijayanto, Andi. (2012). Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Peraturan Menteri No. PER-05/MEN/2008 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Purnomo, Bambang. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Ramdani, Mochamad Syahrir, Samrin, & Wahyono, Teguh. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN Persero. Jurnal Bisnis Net, 6(2), 662-678. ISSN: 2621-3982, E-ISSN: 2722-3574.
- Rivai. (2018). Metodologi Penelitian. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2003). Organizational Behavior. Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2015). Organizational Behavior. Pearson Prentice Hall.
- Robbins dan Coulter. 2004. Manajemen. Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid Kesatu. Jakarta: PT Indeks Group Gramedia.
- Sabaruddin, Andi. (2019). Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Tempat Kerja. Deepublish. Yogyakarta.
- Sari, CY, Sinambela, LSB, Utami, R., & Claraesta, AW (2023) 'Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan', Jurnal Ilmu Kesehatan, 10(10), pp. 1- 12. kencing: 2355-7583; eISSN: 2549-4864
- Sekaran, Uma. (2003). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti, M., & Rahmawanti, T. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Refika Aditama.
- Setiaji. (2004). Statistik Teori dan Aplikasi. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sihotang, Kasdin. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Erlangga. Jakarta.
- Spreitzer, Gretchen M. (1995). Psychological Empowerment in The Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. Academy of Management Journal, 38(5), 1442-1465.
- Sudarman, D. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Awak Kapal PT. Pan Maritime Wira Pawitra. Jurnal Manajemen, Akuntansi, Keuangan Umum dan Isu-isu Ekonomi Internasional (Marginal), 2(3), 1-12. E-ISSN: 2809-8013.
- Sugiyono. (2010). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta
- Supranto, J. (2001). Statistik Teori dan Aplikasi. Erlangga. Jakarta.
- Supranto, J. (2005). Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan. Rineka Cipta. Jakarta.
- Surono. (2017). Dasar-Dasar Manajemen. Erlangga. Jakarta.
- Sutikno, M. (2020). "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(2), 45-58.
- Swasto, Bambang. (2011). Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. Cetakan Pertama. UMM Press. Malang
- Thoha, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 dan Pasal 87 tentang Ketenagakerjaan.
- Werther, William B. Jr. dan Davis, Keith. (1998). Human Resources and Personnel Management.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Rajawali Pres: Jakarta

Yuni, Wieke Christina, dkk. 2018. Pengaruh Budaya K3 Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. Universitas Brawijaya Malang. Malang.
Yuli, Sri Budi Cantika. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. UMM Press. Malang.