

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH AND JOB
SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE)

**Noor Hidayah¹, Sucipto^{2*}, Asnawi³,
Muhammad Darwis Meyandie Nasution⁴, Lita Norfiana⁵**
1,2,3,4) Manajemen, STIMI Banjarmasin, Indonesia
Email: sucipto-stimibjm@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan dipengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil objek penelitian pada PT Basirih Industrial Banjarmasin. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Basirih Industrial Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 35 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau total. Pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi.

Hasil penelitian ini membuktikan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung $3,823 > \text{tabel } 2,03$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung $5,227 > t \text{ tabel } 2,03$ dan signifikansi hitung $0,000 < 0,05$. Disarankan agar meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*

Abstract

Employee performance is influenced by occupational safety and health and employee job satisfaction. Research on the influence of occupational safety and health and job satisfaction on employee performance, taking the research object at PT Basirih Industrial Banjarmasin. The aim of this research is to determine the influence of occupational safety and health and job satisfaction on employee performance at PT Basirih Industrial Banjarmasin.

This research uses a quantitative approach with explanatory research. The research population consisted of 35 employees. The sampling technique uses saturated or total samples. Data collection uses a questionnaire. The data analysis technique uses regression analysis.

The results of this research prove that occupational safety and health influence employee performance, with a t count of $3.823 > \text{table } 2.03$ and a significance of $0.001 < 0.05$. Job satisfaction has a significant effect on employee performance, with t calculated $5.227 > t \text{ table } 2.03$ and calculated significance $0.000 < 0.05$. It is recommended to improve occupational safety and health and job satisfaction to improve employee performance.

Keywords: *Occupational Safety and Health, Job Satisfaction, and Employee Performance*

Pendahuluan

Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya alam, yang salah satunya adalah kayu. Kayu mempunyai banyak manfaat, terutama sebagai bahan dasar membuat perabot rumah dan lain-lain. Kayu lapis sendiri

sekarang lebih diminati jika dibandingkan dengan perabot yang dibuat langsung dari kayu. Kayu lapis dapat digunakan sebagai *furniture*, lantai, lapisan dinding, hingga sebagai konstruksi bangunan. Berdasarkan Badan Pusat Statistik Kalimantan Selatan, kelompok kayu lapis termasuk kelompok barang penyumbang ekspor terbesar di Kalimantan Selatan. PT Basirih Industrial Banjarmasin salah satu perusahaan bergerak di bidang industri kayu, dengan Komoditas *Panel Plywood, Fanel Face* yang termasuk dalam Kelompok Industri Kayu Lapis.

Permintaan yang besar akan kayu lapis, mencakup kegiatan ekspor maka secara tidak langsung membantu dalam pengembangan perekonomian Indonesia. Hal tersebut membuat perusahaan dihadapkan dengan pesaing yang tidak sedikit dengan tingkat kompetisi yang sangat ketat. Perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi untuk mampu bersaing dengan perusahaan sejenis. Pekerjaan ini menuntut resiko yang tinggi. Oleh karena itu keselamatan dan kesehatan karyawan harus dikelola dengan baik.

Tingkat kecelakaan yang tinggi dalam bekerja maka mengakibatkan karyawan banyak yang menderit, absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (selanjutnya disebut K3) merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, K3 mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa kecuali. Melalui keberadaan K3 diharapkan dapat mencegah dan mengurangi risiko. Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya akan bekerja lebih optimal. Ini akan berdampak pada produk yang dihasilkan perusahaan.

Program keselamatan kerja karyawan (*employee safety*) menyangkut penyediaan perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Program kesehatan (*employee health*) mengacu pada kebebasan karyawan dari penyakit fisik atau emosional yang dapat terjadi karena pekerjaan yang mereka lakukan. Aspek-aspek pekerjaan ini penting mendapat perhatian karena karyawan yang bekerja di lingkungan yang aman dan memiliki kesehatan yang mungkin lebih baik serta menjadi produktif dan menghasilkan manfaat jangka panjang bagi organisasi (Suryani dan Foeh, 2019: 107).

Menurut (Mahmudah, 2019) menegaskan keberadaan K3 di Perusahaan, cukup penting bagi moral, legalitas dan finansial. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu. Praktik K3 meliputi pencegahan, pemberian sanksi, kompensasi, juga penyembuhan luka dan perawatan untuk pekerja, serta menyediakan perawatan kesehatan dan cuti sakit.

Pada hasil penelitian (Sari et al., 2023) meneliti pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja di Oma Tour & Travel. Hasil penelitian ini juga

menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel keselamatan kerja (X1) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

Hasil penelitian (Anjani et al., 2014) tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan kerja karyawan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Karyawan merasa "puas" dalam pekerjaan karena apa yang dicapai sudah maksimal. Dalam situasi demikian karyawan atau pegawai berprestasi sebaik mungkin.

Menurut (Priansa, 2018), kepuasan kerja adalah perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaan di tempat kerja. Perasaan ini ditunjukkan dengan suka atau tidak suka dengan pekerjaan. Sikap ini akan tercermin dalam perilaku pegawai atau karyawan dalam bekerja.

Menurut Gibson menegaskan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat (Hidayat, Imam; Agustina, 2020).

Penelitian (Damayanti et al., 2018) telah membuktikan ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan. Demikian juga dari penelitian (Wijaya, 2018) meneliti "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas." Hasil penelitian ini juga membuktikan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Basirih Industrial Banjarmasin ?

2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Basirih Industrial Banjarmasin ?

Kerangka Teoritis

Kinerja merupakan hasil kerja keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapainya dengan adanya kemampuan dan perubahan dalam situasi tertentu. Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan .

Kinerja adalah kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah kualitas hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personil. Penampilan hasil kerja tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil organisasi.

Kinerja berarti seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja merujuk kepada suatu pencapaian karyawan atas tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi, motivasi, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seorang karyawan harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Pengukuran kinerja penting dilakukan dalam kegiatan manajemen untuk memastikan pemahaman pelaksanaan akan ukuran pencapaian kinerja. Penilaian kinerja bertujuan untuk memastikan tercapainya rencana kerja yang disepakati, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta juga melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja, memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati, menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja operasional, mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi, membantu memahami proses kegiatan organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara

objektif, menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan, dan mengungkap permasalahan yang terjadi.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa dimensi, yaitu: 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), Dimana kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi; 3) Kemandirian (*Dependability*), berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai; 4) Inisiatif (*Initiative*), berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab; 5) Adaptabilitas (*Adaptability*), berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi, serta 6) Kerjasama (*Cooperation*), berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain; dan 7) *Assigements*, mencakup lembur dengan sepenuh hati (Priansa, 2018).

Kemudian secara rinci kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan elemen-elemen tertentu. Elemen-elemen tersebut meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Rahadi, 2010).

Pencapaian tujuan, sebuah organisasi tidak bisa melepas peran serta orang-orang yang ada di dalamnya. Peran tenaga kerja yang efektif dan produktif, sehat dan berkualitas perlu dijaga melalui manajemen yang baik, khususnya masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini terutama dalam mewujudkan kesejahteraan para pekerja demi menjaga hubungan industrial dalam organisasi (Suryani & Foeh, 2019).

Menurut (Yuniarsih & Suwatno, 2008) keselamatan kerja adalah kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan di tempat kerja dapat menyebabkan kebakaran, tersengat aliran listrik, terpotong, luka, keselo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya mempertahankan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja dalam melakukan pekerjaan dalam perusahaan. Pekerja tidak mengalami gangguan kerja selama melaksanakan tugas yang dibebankan perusahaan atau lembaga tertentu. Pemeliharaan keselamatan, kesehatan fisik dan mental dilakukan selama pekerja masih mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan atau lembaga tertentu (Sedarmayanti, 2016). K3 merujuk pada kondisi fisiologi fisik dan psikologi tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh sebuah organisasi (Mahmudah, 2019).

Jadi, K3 adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja. Beberapa prinsip dasar K3, diantaranya setiap karyawan berhak memperoleh jaminan atas keselamatan kerja agar terhindar dari kecelakaan, setiap karyawan yang berada di tempat kerja harus dijamin keselamatannya dan tempat pekerjaan dijamin selalu dalam keadaan aman.

Tujuan dilakukan pemeliharaan K3 adalah agar pekerja mendapat jaminan kesehatan dalam bekerja sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang efektif. Tujuan jaminan keselamatan kerja adalah agar para pekerja bebas dari kecelakaan akibat kerja atau gangguan-gangguan lain yang dapat menurunkan produktivitas kerja (Notoatmodjo, 2014).

Pendapat (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) menegaskan tujuan dilakukan upaya pemeliharaan dan jaminan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (MK3) adalah agar 1) Pekerja mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, mental, dan sosial. 2) Perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya. 3) Semua hasil produksi dipelihara keamanannya. 4) Pekerja meningkatkan kegairahan, keserasian, dan prestasi kerja. 5) Pekerja merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Pada (Jerusalem & Khayati, 2010) nambahkan ada prinsipnya sasaran atau tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah: 1) Menjamin keselamatan operator dan orang lain, 2) Menjamin penggunaan peralatan aman dioperasikan, 3) Menjamin proses produksi aman dan lancar.

Sedangkan tujuan dari program K3 menurut (Mahmudah, 2019) adalah: 1) Membuat karyawan merasa aman. Dengan prosedur kerja dan peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan was-was atau rasa takut dapat diminimalisir sehingga karyawan serius dan sungguh-sungguh dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Karyawan yang merasa nyaman akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 2) Memperlancar proses kerja melalui adanya K3 ini akan dapat memberikan jaminan perlindungan baik secara fisik maupun mental, memungkinkan karyawan dapat beraktivitas secara normal. Hasil kerja yang didapat menjadi lebih baik. Kemudian proses kerja yang dijalankan tidak terganggu sehingga hasil kerja atau produk yang dihasilkan akan menjadi lebih baik. 3) Membuat karyawan berhati-hati dalam bekerja walaupun karyawan melakukan pekerjaannya sudah paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan. Tetapi karyawan juga akan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Seluruh karyawan diwajibkan menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sehingga hal ini akan menjadikan karyawan lebih waspada dan berhati-hati dalam melakukan aktivitasnya. 4) Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja. Artinya perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada, dan dipasang di berbagai tempat sebagai tanda ataupun peringatan. Dengan adanya aturan dan rambu tersebut akan ikut mengingatkan karyawan dalam bekerja. Penempatan rambu-rambu kerja harus mudah dilihat

dan jelas tanpa ada hambatan atau halangan, agar dapat dipahami oleh seluruh karyawan.

Kemudian 5) Menghindari Gangguan Proses Kerja. Melalui Program K3 diharapkan menjamin karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya. Karyawan perlu diberikan sosialisasi atau pelatihan untuk menggunakan peralatan kerja sebelum digunakan. Bahkan untuk peralatan tertentu harus memiliki sertifikasi tertentu, misalnya untuk mobil harus ada surat izin mengemudi (SIM) yang sesuai dengan tingkatannya. 6) Menekan Biaya karena dengan adanya program K3 dapat meminimalisir gangguan kerja. Oleh karena itu, karyawan harus menggunakan peralatan dan pengamanan kerja agar kecelakaan kerja, menjadi relatif kecil sehingga mengurangi biaya pengobatan dan kesempatan kerja karyawan. 7) Menghindari Kecelakaan Kerja karena kepatuhan karyawan kepada aturan kerja termasuk memerhatikan rambu-rambu kerja yang telah dipasang. Kemudian karyawan harus menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai aturan yang telah ditetapkan, sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Biasanya kecelakaan terjadi karena karyawan lalai menggunakan prosedur dan peralatan kerja, seperti tidak memakai peralatan pengamanan dalam bekerja. 8) Menghindari Tuntutan Pihak-Pihak Tertentu karena jika kecelakaan terjadi, maka yang disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program K3 ini maka tuntutan karyawan akan K3 dapat diminimalisir, karena karyawan sudah menyetujui terhadap aturan yang berlaku diperusahaan tersebut, sehingga sudah memahami resiko yang akan dihadapinya.

Jadi tujuan pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja adalah menjamin keehatan pekerja, menjamin keselamatan pekerja, menjamin penggunaan peralatan dengan aman, menjamin proses produksi atau layanan dengan aman dan lancar.

Lebih rinci (Notoatmodjo, 2014) menjelaskan faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu organisasi, diantaranya adalah 1) Beban Kerja; 2) Beban Tambahan. Faktor lain adalah biologi, yakni binatang atau serangga yang mengganggu lingkungan kerja, misalnya banyaknya lalat, nyamuk, kecoa, tanaman yang tidak teratur, lumut, dan sebagainya. Faktor fisiologis, yakni peralatan kerja yang tidak sesuai dengan ukuran tubuh (tidak ergonomis), misalnya meja tulis atau computer yang terlalu pendek atau terlalu tinggi, meja dan kursi rapat yang tidak sesuai ukuran, dan sebagainya. Faktor sosio-psikologis, yakni suasana kerja yang tidak harmonis, misalnya adanya "klik-klik" atau kelompok-kelompok penggosip, adanya kecemburuan satu dengan yang lain, dan sebagainya.

Manajer HRD atau personalia di suatu institusi seyogyanya menyusun "skema" pelayanan bagi keselamatan dan kecelakaan akibat kerja ini. Skema pelayan kesehatan dan kecelakaan ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yakni program sebelum terjadinya kasus gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja atau pencegahan (preventif) dan peningkatan (promotif). Program yang kedua adalah pelayanan setelah terjadinya kasus gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja, atau program pelayanan kuratif dan rehabilitasi.

Notoatmodjo (2009:155) menjelaskan kesehatan sumber daya manusia atau karyawan sangat menentukan kinerja karyawan, dan pada gilirannya kinerja karyawan akan menentukan kemajuan dan perkembangan organisasi atau institusi. Oleh sebab itu kesehatan karyawan harus mulai dipikirkan dari waktu masuk (calon karyawan), maupun masa menjadi karyawan perlu dilakukan upaya pencegahan masalah kesehatan dan juga peningkatan derajat kesehatannya.

Upaya-upaya preventif dan promotif terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja ini antara lain dalam bentuk pemeriksaan kesehatan sebelum kerja (*preplacement physical examination*), pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi karyawan, tersedianya kantin di lingkungan tempat kerja, terpeliharanya lingkungan kerja yang sehat, pencahayaan dan penerangan yang baik, kebisingan, penyejuk Tempat Kerja, bau-bauan, peralatan kerja, alat-alat pelindung diri:

Pelayanan kuratif yang perlu diadakan di tempat kerja antara lain klinik dan psikolog. Klinik di lingkungan tempat kerja sangat penting bagi karyawan yang mengalami gangguan kesehatan atau kecelakaan minor yang dialami oleh karyawan kalau tidak segera dilakukan penanganan atau pertolongan pertama bisa berakibat gangguan kesehatan yang besar, sehingga memerlukan perawatan di rumah sakit. Oleh sebab itu perusahaan atau institusi kerja yang besar, wajib menyelenggarakan klinik/politik di lingkungan tempat kerja. Bagi perusahaan atau institusi tempat kerja yang masih kecil perlu ada unit PKK (pertolongan pertama kecelakaan (Notoatmodjo, 2014).

Program keselamatan kerja yang baik tentu akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Demikian pula sebaliknya jika program keselamatan kerja tidak baik maka akan menurunkan motivasi karyawan menjadi lemah. Keselamatan kerja akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan dengan adanya program keselamatan kerja, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya (Mahmudah, 2019).

Kesehatan kerja pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja seseorang. Karyawan yang sehat tentu secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya. Dengan tubuh yang sehat tentu karyawan akan mampu melakukan pekerjaannya. Atau karyawan akan bersemangat serta termotivasi untuk bekerja. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak sehat atau kurang sehat sudah barang tentu kinerjanya akan ikut turun (Mahmudah, 2019).

Upaya meminimalisir kecelakaan kerja dilakukan dengan cara:

- 1) Perusahaan membuat aturan tentang keselamatan. Artinya perusahaan harus membuat suatu peraturan tentang keselamatan kerja. Biasanya dalam bentuk buku yang diberi judul pedoman keselamatan kerja, baik kondisi di darat, air, maupun di udara. Pedoman ini disosialisasikan dan dibagikan kepada seluruh karyawan untuk dilaksanakan.
- 2) Perusahaan membuatkan rambu-rambu yang mudah dibaca dan dipahami. Artinya setelah adanya pedoman keselamatan kerja, pihak perusahaan juga harus memasang rambu-rambu disetiap sudut yang dianggap penting. Tujuannya agar karyawan dapat mengetahui, sekaligus mengingatkan

- mereka akan keselamatan kerja. Letak rambu-rambu tersebut juga harus mencolok sehingga mudah dilihat, dibaca dan dipahami.
- 3) Perusahaan menyediakan kelengkapan alat pengaman kerja. Artinya dalam bekerja sudah disediakan berbagai alat pengaman tergantung dimana lokasi bekerja. Misalnya penutup kepala berupa helm, atau masker untuk penutup mulut, penutup telinga, kaca mata, sepatu khusus bekerja atau baju bekerja. Peralatan keselamatan kerja ini harus digunakan pada tempat dimana karyawan bekerja sesuai dengan fungsinya masing-masing.
 - 4) Perusahaan melakukan pemeliharaan alat secara terus-menerus. Artinya peralatan kecelakaan kerja harus sewaktu-waktu secara terus menerus dijaga dan dipelihara. Tujuan agar fungsi dan peralatan tersebut tetap terjaga kualitasnya. Apabila fungsi alat-alat peralatan kecelakaan kerja sudah dianggap tidak layak, maka sebaiknya jangan digunakan lagi dan digantikan dengan peralatan yang baru.
 - 5) Perusahaan melakukan pengawasan secara ketat. Artinya karyawan yang menggunakan peralatan keselamatan kerja harus diawasi secara ketat. Karena kebanyakan karyawan lupa atau lalai tidak menggunakan peralatan kerja atau tidak menggunakan secara benar. Bahkan terkadang ada unsur kesengajaan untuk tidak menggunakan dengan berbagai alasan, misalnya karena alasan merepotkan.
 - 6) Perusahaan memberikan sanksi bagi yang melanggar. Artinya ada semacam sanksi atau tindakan bagi mereka yang tidak menggunakan peralatan bekerja selama bekerja. Sanksi ini bertujuan agar yang bersangkutan selalu ingat untuk menggunakan peralatan kerja lebih dari itu sanksi juga dapat memberikan efek pelajaran bagi karyawan bila melakukan hal yang sama (Mahmudah, 2019).

Kepuasan kerja merupakan keadaan yang menunjukkan seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui, diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaan dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga karyawan merasa puas lahir batin (S. Noor & Agustina, 2019). Pada (Priansa, 2014) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan ini ditunjukkan dengan suka atau tidak suka dengan pekerjaan. Sikap ini akan tercermin dalam perilaku pegawai atau karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan juga berkaitan dengan kinerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional baik menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Seseorang merasa "puas" dalam pekerjaan karena apa yang dicapai sudah maksimal.

Ada dua teori kepuasan kerja yaitu *two-factor theory* dan *Value theory*.

1) *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan)

merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Kepuasan dilihat dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung pekerjaan itu, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators* (Wibowo, 2011).

2) *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan semakin tidak puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memerhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Teori ini memiliki pandangan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan ada yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya (Wibowo, 2011).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (J. Noor, 2013) adalah 1) *Pay Satisfaction* (Kepuasan Gaji); 2) Perasaan karyawan tentang gaji yang diterima berapa besarnya dan mencukupi untuk memenuhi keperluan karyawan; 3) *Promotion Satisfaction* (Kepuasan Promosi), yaitu perasaan karyawan tentang kebijakan organisasi dan pelaksanaan kebijakan yang berkaitan dengan promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan karyawan. 4) *Supervision Satisfaction* (Kepuasan Supervisi) adalah perasaan karyawan tentang atasan termasuk kompetensi atasan, kesopanan, komunikasi yang baik. Penyelia yang baik menghargai pekerjaan bawahan. 5) *Cowoker Satisfaction* (Kepuasan Rekan Sekerja) adalah perasaan karyawan tentang rekan sesama karyawan termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, dan ramah. 7) *Satisfaction with the Work it self* (Kepuasan Pekerjaan itu Sendiri) adalah perasaan karyawan tentang pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah

pekerjaan itu menantang, menarik, respek, dan membutuhkan keterampilan tertentu dibandingkan dengan pekerjaan lain.

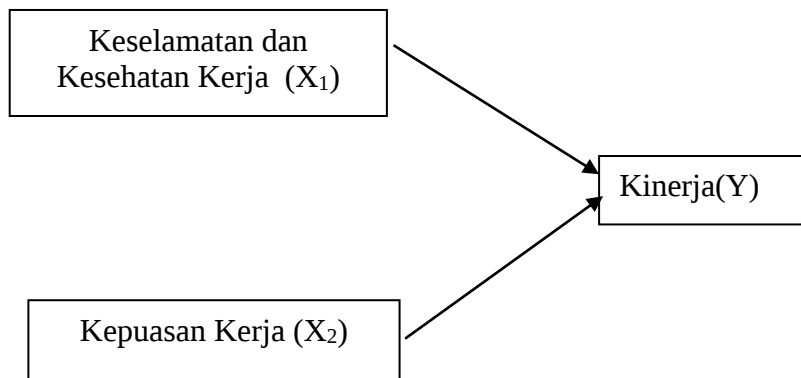
Komponen kepuasan kerja memperlihatkan sejumlah aspek situasi tertentu yang berbeda sebagai sumber penting bagi variabel kepuasan kerja. Komponen atau faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini dikembangkan oleh (Fred, 2011) yang terdiri dari lima dimensi yaitu :

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu, menunjuk seberapa besar perusahaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- 2) Kepuasan terhadap pembayaran gaji yaitu, menunjuk pada kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji atau upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang diterima dengan tuntutan atas kesetaraan karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap promosi yaitu, menunjuk pada kesempatan untuk memperoleh promosi untuk jenjang jabatan yang lebih tinggi.
- 4) Kepuasan terhadap supervisi, yaitu menunjuk pada tingkat penyeliaan yang dilaksanakan dan dukungan penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja.
- 5) Kepuasan terhadap teman sekerja, yaitu menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman kerja dalam bekerja.

Proses penerapan sistem manajemen K3 harus dimulai dari manajemen puncak dalam perusahaan. Sebagai tahap pertama adalah memilih jenis sistem manajemen K3 yang akan diterapkan. Organisasi harus mempersiapkan sendiri untuk memenuhi persyaratan sistem manajemen K3 yang dipilih. Penetapan tujuan penerapan sistem manajemen K3 harus dinyatakan secara jelas oleh manajemen puncak. Mereka dapat membuat surat edaran atau spanduk yang nantinya disosialisasikan pada semua personel di perusahaan. Disamping tujuan penerapan sistem manajemen K3, surat edaran ini juga menyatakan ruang lingkup penerapan sistem manajemen K3 (Sedarmayanti, 2016). Melalui program K3, karyawan didorong untuk bekerja dengan aman dengan mengikuti aturan untuk mencegah kecelakaan dan menghindari hal-hal yang membahayakan keselamatan mereka dan keselamatan orang lain.

Kepuasan kerja menunjukkan keadaan karyawan merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui, diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaan dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga karyawan merasa puas lahir batin. Kepuasan kerja karyawan dapat diketahui melalui kepuasan karyawan pada pekerjaan itu sendiri, upah atau gaji, promosi, supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja atau lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini gambar sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif. Penelitian ini dimaksudkan untuk membangun gambaran sesungguhnya terhadap suatu fenomena yang berada dalam penelitiannya (Sanusi, 2014). Dengan penelitian deskriptif ini akan dikumpulkan berbagai informasi dalam rangka pengujian pengaruh terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Untuk mengkaji seluruh permasalahan penelitian, data yang diperlukan diperoleh melalui *survey* lapangan dengan menggunakan kuesioner. Kemudian dilakukan analisis dan uraian terhadap seluruh permasalahan melalui analisis data, perhitungan statistik dan interpretasi data.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independent atau variabel bebas, yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂). Sedangkan Variabel dependen atau variabel terikat yaitu Kinerja (Y) karyawan PT Basirih Industrial Banjarmasin.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diukur dengan menggunakan indikator Perusahaan membuat aturan tentang keselamatan, Perusahaan membuat rambu-rambu yang mudah dibaca dan dipahami, Peralatan keselamatan kerja ini harus digunakan pada tempat dimana karyawan bekerja sesuai dengan fungsinya masing-masing, Perusahaan melakukan pemeliharaan alat secara terus-menerus, Perusahaan melakukan pengawasan secara ketat, dan Perusahaan memberikan sanksi bagi yang melanggar.

Kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui, diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaan dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga karyawan merasa puas lahir batin. Kepuasan kerja dapat diukur dengan faktor-faktor utama sebagai indikator. Indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, upah atau gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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. Kinerja karyawan umumnya diukur dengan elemen kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert. Dengan skala ini, fenomena yang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti disebut variabel penelitian. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator dijadikan sebagai acuan untuk menyusun pertanyaan instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Instrumen penelitian menggunakan angket yaitu angket kinerja (Y), angket keselamatan dan kesehatan kerja (X1), dan angket kepuasan kerja (X2).

Menurut (Sugiyono, 2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Unit analisis penelitian sekaligus populasi yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Basirih Industrial Banjarmasin sejumlah 35 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik mirip dengan populasi itu sendiri. Sampel disebut juga contoh. Nilai hitungan yang diperoleh dari sampel inilah yang disebut dengan *statistic* (Priadana & Sanusi, 2021). Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan total sampel atau sampel jenuh. Sampel penelitian ini berjumlah 35 orang.

Pengumpulan data merupakan pencatatan peristiwa atau karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi penelitian. Pengumpulan data penelitian dapat dilakukan dengan beberapa cara atau teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket. Angket yang digunakan ada 3 yaitu angket Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja.

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi berganda (*multiple regression*) dengan bantuan perangkat lunak SPSS 21 for Windows.

Persamaan regresi berganda dimaksud dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

β_0 = Intercept

β_i = Koefisien regresi

e = faktor gangguan (error)

X1 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

Untuk menguji hipotesis, maka dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan alat uji yaitu: Uji Asumsi dengan langkah-langkah melalui uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastitas. Kemudian dilakukan Uji normalitas, dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan uji F mengansumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik One Sampel Kolmogrov Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki signifikan $> 0,05$ (Ghozali, 2016). Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan P-P Plot. Jika titik-titik dalam P-P Plot mengikuti garis lurus maka data dinyatakan normal.

Selanjutnya dilakukan uji Multikolonieritas yang berguna untuk menguji apakah model regresi terjadi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik itu seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas didalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu variance inflation factor (VIF). Berikutnya dilakukan uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* sari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Tahap berikut adalah Uji t statistik (Parsial) yang berguna untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (X_i) terhadap variabel dependen (Y) dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan: t = nilai t hitung

r = nilai koefisien

n = jumlah sampel

Hasil Penelitian

PT Basirih Industrial adalah perusahaan yang bergerak dalam industri kayu lapis atau *plywood*. PT Basirih Industrial berdiri pada tahun 1977 yang awalnya didirikan oleh dua orang yang bernama Hj. Harmidi Harus dan Bapak J.P. Suharso. Pada awalnya PT Basirih Industrial bernama PT. Basirih Industrial

Corporation, namun sejak tahun 2003 hingga saat ini nama perusahaan berganti menjadi PT Basirih Industrial. Sebelum perusahaan melakukan pengembangan menjadi industri *plywood* pada tahun 1992, PT Basirih Industrial merupakan bidang usaha *sawmill* (penggergajian kayu).

Produk yang dimiliki oleh PT. Basirih Industrial adalah *film faced plywood, container flooring, plywood, dan veneer face back*. Perusahaan memiliki produk khusus yang tidak sama dengan perusahaan *plywood* lainnya. Khusus di sini maksudnya adalah perusahaan memiliki *secondary process* lagi, yaitu ketika *plywood* sudah selai diproduksi kemudian dilanjutkan ke proses menjadi *film faced dan container flooring*. Fungsi dari *film faced* adalah untuk pengecoran bangunan sedangkan *container flooring* digunakan sebagai lantai container.

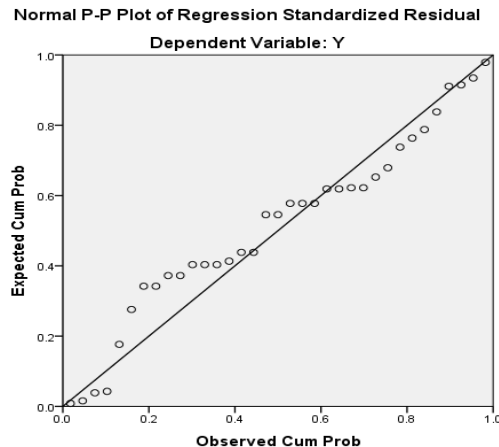
PT. Basirih Industrial berfokus pada penjualan ke luar negeri yaitu ekspor yang persentasenya sebesar 90% dan sisanya sekitar 10% merupakan persentase penjualan dalam negeri. Perusahaan melakukan ekspor ke negara Amerika, Cina, Korea, Timur Tengah, dan Eropa. Sedangkan dalam negeri perusahaan menjual produknya ke Banjarmasin, Jakarta, dan Surabaya. Model usaha yang dijalankan oleh PT. Basirih Industrial adalah Business to Business (B2B) karena perusahaan menjual produknya ke perusahaan atau industri lain yang nantinya akan dijual kepada konsumen.

Hasil uji terhadap angket penelitian harus memenuhi kriteria validitas angket. Uji validitas angket penelitian dilakukan dengan menggunakan r hitung setiap item atau pertanyaan angket. Jika r hitung $> r$ tabel, maka angket memenuhi kriteria validitas angket. Angket penelitian ini diuji dengan jumlah responden 35 orang (n). Nilai r tabel pada tabel r dengan responden (n) = 35 sebesar 0,396. Jika r hitung item angket penelitian ini $> 0,396$ maka angket tersebut valid.

Nilai r hitung item 1 sampai 6 angket K3 pada tabel hasil uji validitas di atas $> 0,396$. Angket ini memenuhi kriteria validitas angket dan dinyatakan valid dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Nilai r hitung item 1 sampai 5 angket kepuasan kerja $> 0,396$. Angket kepuasan kerja memenuhi kriteria validitas angket dan valid sehingga dapat digunakan mengumpulkan data penelitian. Nilai r hitung item 1 sampai 5 angket kinerja $> 0,396$. Angket kinerja penelitian ini memenuhi kriteria validitas angket dan valid sehingga dapat digunakan mengumpulkan data penelitian ini.

Untuk mengetahui hubungan antar variable harus dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas angket dapat ditentukan dengan nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka angket memenuhi kriteria reliabilitas angket. Sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka angket memenuhi kriteria reliabilitas angket. Berdasarkan hasil uji, maka nilai Cronbach's Alpha angket Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada tabel hasil uji reliabilitas di atas mencapai 0,732. Nilai Cronbach's Alpha angket kepuasan kerja mencapai 0,810. Nilai Cronbach's Alpha angket kinerja mencapai 0,791. Nilai Cronbach's Alpha angket Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kepuasan kerja, dan kinerja $> 0,6$. Semua angket penelitian ini memenuhi kriteria reliabel angket.

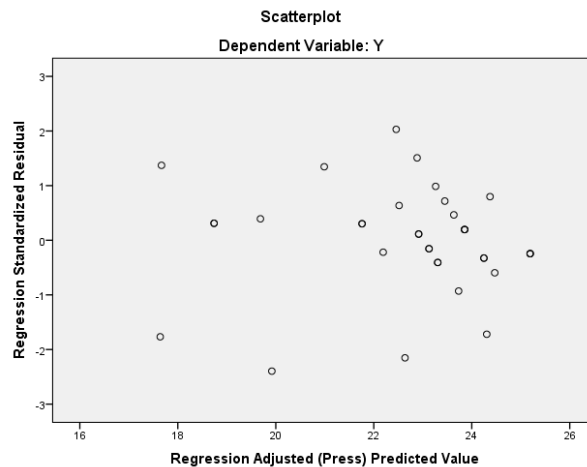
Normalitas data dapat diuji diagam *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Diagram ini dibuat berdasarkan hasil analisis regresi. Ketentuannya adalah jika titik-titik pada diagram mengikuti garis lurus, maka data penelitian berdistribusi normal. Berikut ini diagam *P-P Plot of Regression Standardized Residual* hasil analisis regresi penelitian ini.



Hasil analisis regresi penelitian ini menunjukkan titik-titik mengikuti garis lurus pada diagram *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Jadi data penelitian mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja berdistribusi normal.

Multikolinieritas data dapat ditentukan dengan menggunakan nilai tolerance dan VIF. Ketentuannya adalah jika tolerance $>0,1$ dan VIF <10 , maka data penelitian tidak mengalami multikolinieritas. Hasil analisis regresi penelitian ini menunjukkan nilai tolerance dan VIF untuk semua variabel bebas. Nilai tolerance motivasi kerja sebesar $0,272 >0,1$ dan VIF $3,679 <10$. Data motivasi kerja penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Nilai tolerance kepuasan kerja sebesar $0,272 >0,1$ dan VIF $3,679 <10$. Data kepuasan kerja penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Dengan demikian semua data penelitian ini Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kepuasan kerja tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Heterokedastisitas dapat ditentukan dengan menggunakan diagram pancar. Salah satu output analisis regresi dengan SPSS menunjukkan diagram pancar yang berfungsi untuk menentukan apakah data penelitian mengalami gejala heterokedastisitas. Jika pada diagram pancar itu terdapat titik-titik yang tersebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka data penelitian tidak mengalami gejala heterokedastisitas.



Berdasarkan hasil analisis regresi penelitian ini terdapat diagram pancar yang isinya menunjukkan titik-titik tersebar dan tidak membentuk suatu pola. Jadi, data penelitian ini tidak mengalami gejala heterokedastisitas.

Hasil analisis regresi seperti tabel koefisien determinan dan koefisien regresi dapat digunakan untuk menjelaskan persentase dan signifikansi pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Koefisien determinan digunakan untuk menjelaskan persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan koefisien regresi digunakan memprediksi pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

1) Koefisien Determinan

Tabel 1
Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.897	.891	.71732

Sumber: diolah Peneliti, 2024

Tabel 1 Koefisien determinan di atas menunjukkan nilai R mencapai 0,947. Nilai R dikuadratkan (*R square*) mencapai 0,897. Ini dapat dimaknai bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 89,7%. Sisanya, kinerja karyawan ini dipengaruhi variabel lain sebesar 11,23% (error).

2) Koefisien Regresi (Uji t)

Koefisien regresi atau uji t bisa dipakai untuk memprediksi pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Jika signifikansi < 0,05 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial diterima. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dalam penelitian ini diterima jika signifikansi yang dicapai <0,05.

Tabel 2
Koefisien Regresi

No.	Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
1	Pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja	3,823	0,001	Signifikan
2	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja	5,227	0,000	Signifikan

Sumber: diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2 koefisien regresi di atas, dijelaskan ada pengaruh parsial Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh ini ditunjukkan dengan t hitung $3,823 > \text{tabel } 2,03$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Kemudian juga ada pengaruh parsial Kepuasan Kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan t hitung $5,227 > \text{tabel } 2,03$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat diketahui melalui nilai t hitung. Nilai t hitung yang tertinggi menunjukkan pengaruh dominan tersebut. Nilai t hitung yang menunjukkan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan mencapai $5,227 > \text{nilai t hitung pengatur Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja}$. Nilai t hitung pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Basirih Industrial Banjarmasin lebih tinggi dibandingkan dengan yang lainnya.

Pembahasan

Temuan penelitian ini yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Basirih Industrial Banjarmasin. Program keselamatan kerja karyawan (*employee safety*) menyangkut penyediaan perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Program kesehatan (*employee health*) mengacu pada kebebasan karyawan dari penyakit fisik atau emosional yang dapat terjadi karena pekerjaan yang mereka lakukan. Aspek-aspek pekerjaan ini penting mendapat perhatian karena karyawan yang bekerja di lingkungan yang aman dan memiliki kesehatan yang mungkin lebih baik serta menjadi produktif dan menghasilkan manfaat jangka panjang bagi organisasi (Suryani & Foeh, 2019).

Proses penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus dimulai dari manajemen puncak dalam perusahaan. Sebagai tahap pertama adalah memilih jenis sistem manajemen K3 yang akan diterapkan. Organisasi harus mempersiapkan sendiri untuk memenuhi persyaratan sistem manajemen K3 yang dipilih. Penetapan tujuan penerapan sistem manajemen K3 harus dinyatakan secara jelas oleh manajemen puncak. Mereka dapat membuat surat edaran atau spanduk yang nantinya disosialisasikan pada semua personel di perusahaan. Disamping tujuan penerapan sistem manajemen K3, surat edaran ini juga menyatakan ruang lingkup penerapan sistem manajemen K3 (Sedarmayanti, 2016). Melalui program K3, karyawan

didorong untuk bekerja dengan aman dengan mengikuti aturan untuk mencegah kecelakaan dan menghindari hal-hal yang membahayakan keselamatan mereka dan keselamatan orang lain.

Penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu juga menunjukkan hasil yang sama. Seperti hasil penelitian dari (Anggraini & Mufarokhah, 2023) maupun (Sari et al., 2023) meneliti pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil penelitian ini bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel keselamatan kerja (X1) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

Sedangkan (Anjani et al., 2014) meneliti Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,00 < 0,05$). Nilai signifikansi tersebut dibawah 5% sehingga menghasilkan keputusan H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil uji parsial untuk variabel keselamatan kerja diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,019 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,019 < 0,05$). Hasil uji parsial variabel kesehatan kerja mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar 0,517 dan signifikansi t paling kecil sebesar 0,00.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Basirih Industrial Banjarmasin. Hasil analisis data di atas terlihat bahwa kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan dan pemberian gaji, pemberian kesempatan yang sama dalam menduduki jabatan, supervisi membantu karyawan dalam bekerja, karyawan senang bisa bekerja sama dalam bekerja memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan

Kepuasan kerja karyawan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Karyawan merasa "puas" dalam pekerjaan karena apa yang dicapai sudah maksimal. Dalam situasi demikian karyawan atau pegawai berprestasi sebaik mungkin.

Pendapat (Priansa, 2018) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaan di tempat kerja. Perasaan ini ditunjukkan dengan suka atau tidak suka dengan pekerjaan. Sikap ini akan tercermin dalam perilaku pegawai atau karyawan dalam bekerja.

Gibson (Mardjuni, 2014: 174) menegaskan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja

sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat (Mardjuni, 2014: 151).

Penelitian (Damayanti et al., 2018) telah membuktikan ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan. Kemudian (Wijaya, 2018) meneliti :Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas." Hasil penelitian ini juga membuktikan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. Kemudian penelitian dari (Hernilawati et al., 2021) berjudul Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Berkah Anugrah Abadi Kertak Hanyar juga mendukung hasil penelitian ini.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian di atas, disimpulkan bahwa analisis data membuktikan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Basirih Industrial Banjarmasin. Kemudian juga dari hasil analisis data membuktikan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Basirih Industrial Banjarmasin.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, dapat dikemukakan saran perlunya peningkatan kinerja melalui peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja dengan pembuatan dan pemberlakuan aturan, pemasangan rambu-rambu, pengawasan pemakaian alat K3, dan pemberian sanksi yang melanggar peraturan K3 di tempat kerja. Kemudian perlu peningkatan kinerja terus diupayakan melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian gaji, pemberian kesempatan yang sama dalam menduduki jabatan, supervisi membantu karyawan menyelesaikan masalah pekerjaan, dan bekerja sama dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *PT. Remaja Rosdakarya. Bandung*, 53(9).
- Anggraini, T. R. D., & Mufarokhah, N. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Utility Pt. Bramindra Indotama Gresik. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Kreatif*, 8(02), 103–112. <https://doi.org/10.59179/jek.v8i02.95>
- Anjani, M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Keselamatan dan

- Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 1–9.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG). *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75–86. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i3.1942>
- Fred, L. (2011). Organizational behavior. *United State of Amerika: McGraw-Hill*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro (Undip).
- Hernilawati, H., Sutriswanto, S., & Rusvitawati, D. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 4(1), 22–33. <https://doi.org/10.34128/jra.v4i1.67>
- Hidayat, Imam; Agustina, T. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 100–109. <https://jtebr.unisan.ac.id/index.php/jtebr/article/view/42/11>
- Jerusalem, & Khayati. (2010). *Modul Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mahmudah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Kencana Prenada Media Grup.
- Noor, S., & Agustina, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan. *RELEVANCE: Journal of Management and Business*, 2(2), 275–286. <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i2.1869>
- Notoatmodjo, S. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta.
- Priadana, S., & Sanusi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta Press.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rahadi, S. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis* (4th ed.). Salemba Empat.
- Sari, C. Y., Sinambela, L. S. B. S., Utami, R., Ayustin, S., & Calresta, A. W. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 10(10), 3010–3018. <https://doi.org/10.36456/waktu.v18i2.3253>
- Sedarmayanti, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika



Aditama.

Sugiyono, S. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Suryani, N. K., & Foeh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nilacakra.

Wibowo, W. (2011). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.

Wijaya, I. K. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BUKIT SANOMAS. *Agora*, 6(2), 12–18.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.