

# PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TANGGAMUS ELECTRIC POWER

Ade Candra<sup>1</sup>, Hamartoni Ahadis<sup>2</sup>, Cinthya Bella<sup>3</sup>

Email : [adecandra@teknokrat.ac.id](mailto:adecandra@teknokrat.ac.id)<sup>1</sup> [hamartoni@teknokrat.ac.id](mailto:hamartoni@teknokrat.ac.id)<sup>2</sup> [cinthyabella@teknokrat.ac.id](mailto:cinthyabella@teknokrat.ac.id)<sup>3</sup>

<sup>1), 2), 3)</sup> Manajemen, Universitas Teknokrat Indonesia

Jl. H.ZA Pagaralam, No 9-11, Labuhanratu, Bandar Lampung

Email: [adecandra@teknokrat.ac.id](mailto:adecandra@teknokrat.ac.id)<sup>1</sup>, [hamartoni@teknokrat.ac.id](mailto:hamartoni@teknokrat.ac.id)<sup>2</sup> [cinthyabella@teknokrat.ac.id](mailto:cinthyabella@teknokrat.ac.id)<sup>3</sup>

## Abstract

*This study investigates the impact of occupational safety and health on employee performance productivity at PT Tanggamus Electric Power. A quantitative research approach was adopted, involving a population of 65 employees, all of whom were selected as the research sample through a saturated sampling technique. Data were collected via a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The findings reveal that occupational safety exerts a positive and significant effect on employee performance, contributing a 47.3% increase for each unit improvement in occupational safety. Similarly, occupational health positively and significantly influences employee performance, with a contribution of 41.7% per unit increase in occupational health. Collectively, occupational safety and health account for 52.8% of the variation in employee performance. Based on these results, it is recommended that the company consistently enhance its occupational safety and health initiatives to effectively promote optimal improvements in employee productivity and overall performance.*

**Keywords:** Occupational Safety, Occupational Health (OHS), Employee Performance

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tanggamus Electric Power. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan populasi sebanyak 65 karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis Skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi peningkatan sebesar 47,3% untuk setiap peningkatan satu satuan keselamatan kerja. Demikian pula, kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 41,7% untuk setiap peningkatan satu satuan kesehatan kerja. Secara simultan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52,8%. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar perusahaan terus meningkatkan program keselamatan dan kesehatan kerja guna mendorong optimalisasi produktivitas dan kinerja karyawan.*

**Kata kunci:** Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

PT. Tanggamus Electric Power merupakan Perusahaan swasta dari anak cabang Perusahaan Korea yang bergerak di bidang Kelistrikan yang bekerja sama dengan PT. PLN (persero) untuk membantu pemenuhan kebutuhan tenaga listrik yang ada di Indonesia terutama di wilayah Sumatera, dengan menggunakan sistem Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) yang ramah lingkungan.

Kinerja karyawan yang baik dapat didefinisikan sebagai pencapaian atau hasil kerja individu yang memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan oleh

organisasi atau perusahaan dalam berbagai aspek, termasuk kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kinerja ini juga mencerminkan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta menciptakan nilai tambah bagi perusahaan dan pihak terkait lainnya. Dalam perkembangan dunia saat ini, banyak perusahaan yang dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Artinya perusahaan harus mampu menganalisis kondisi-kondisi yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang paling penting untuk diperhatikan pengembangannya, karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional akan membantu

meningkatkan kinerja perusahaan (Brenda & Lucky, 2022). Sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif sangatlah dibutuhkan dalam perusahaan dalam menjalankan aktivitas kinerja perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya, namun faktor-faktor yang menjadi kendala terhambatnya peluang perusahaan dalam bersaing haruslah diatasi oleh seorang manager (Aidil & Juwita, 2019).

Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman bagi karyawan. Penerapan K3 yang baik tidak hanya akan mengurangi angka kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan. Menurut Suma' mur Keselamatan serta Kesehatan Kerja (K3) merupakan rangkaian aktivitas untuk menghasilkan atmosfer kerja yang nyaman serta tentram untuk para karyawan yang bekerja di industri yang bersangkutan (Lestari *et al.* 2020).

Setelah melakukan observasi dengan karyawan PT. Tanggamus Electric Power yang bernama Sutikno, ia menjelaskan bahwa adanya fenomena Kecelakaan kerja di Proyek PLTA Tanggamus Pada tahun 2019, seorang karyawan sedang melakukan pekerjaan *overhaul*, yaitu pembersihan panel *switchgear*. Dalam proses pembersihan karyawan tersebut menggunakan tekanan udara yang dihasilkan oleh kompresor. Tekanan udara ini digunakan di dekat area lubang angkat angkut kran karena terburu-buru dan ingin mempercepat proses pekerjaan, karyawan tersebut memilih untuk mengambil jalan pintas di area lubang yang sempit. Dan tidak menyadari adanya lubang angkat angkut di dekatnya, pada akhirnya menyebabkan ia terjatuh ke lubang. Akibatnya, seluruh tubuhnya terbentur oleh peralatan HPU (*Hydraulic Power Unit*), yang mengakibatkan cedera serius hingga tidak tertolong.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin meneliti tentang “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT Tanggamus Electric Power”

## 2. Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

### Keselamatan Kerja

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. Keselamatan kerja merupakan suatu usaha yang bertujuan untuk melindungi pekerja, menjaga keselamatan orang lain, melindungi peralatan, tempat kerja, dan bahan produksi, serta memperhatikan kelestarian lingkungan hidup demi

kelancaran proses produksi (Ampnir & Perangin-angin, 2021).

### Kesehatan Kerja

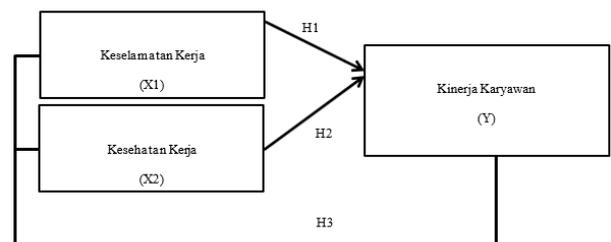
Selain faktor keselamatan, hal penting yang juga harus diperhatikan adalah faktor kesehatan. Kesehatan berasal dari bahasa Inggris “health”, yang dewasa ini tidak hanya berarti terbebasnya seseorang dari penyakit, tetapi pengertian sehat mempunyai makna sehat secara fisik, mental dan juga sehat secara sosial.

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal penting yang wajib ada dan harus terus di kontrol oleh pihak perusahaan. Karena dengan terciptanya program kesehatan yang bagus dapat membantu karyawan secara optimal, sehingga karyawan akan bekerja lebih rajin dengan keadaan bekerja yang aman, dan akan membuat loyalitas para karyawan meningkat pada perusahaan (Suriyanti dan Wahyudi, 2020)

### Kinerja Karyawan

Produktivitas merupakan indikator utama bagi kemajuan sebuah perusahaan, sehingga peningkatan produktivitas pada semua bagian sistem merupakan suatu cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut. K3 merupakan sebuah bentuk untuk mewujudkan kondisi bekerja yang nyaman, aman sehingga tercapainya produktivitas semaksimal mungkin. Meningkatkan produktivitas kerja memberikan harapan untuk mencapai cita-cita perusahaan dan menjalani keberlangsungan perusahaan itu sendiri (Sajiwo & Hariastuti, 2021). Dengan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja adalah kemampuan dan tingkat keberhasilan seorang pekerja dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan arahan yang diberikan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan. (Naima & Aransyah, 2023).

### Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

(Sumber: Data diolah, 2024)

**Hipotesis**

**Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Berdasarkan Simanjuntak dalam Ritonga *et al.* (2022) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya untuk menghindari kecelakaan dan penyakit kerja yang dapat menyebabkan kematian, cacat atau sakit, dan gangguan psikologis bagi karyawan.

**H1: Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

**Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana karyawan mencapai tujuan dan target yang ditetapkan perusahaan, yang diukur melalui produktivitas, kualitas kerja, keahlian, efisiensi, inisiatif, kerjasama tim, serta disiplin dan komitmen.

Berdasarkan penelitian sebelumnya Nurdin *et al.* (2023) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilaksanakan pekerja tersebut demi memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan disiplin ilmu yang dipercayakan kepadanya.

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi fisik, mental, dan sosial dan bukan hanya bebas dari penyakit atau kelemahan saat melakukan pekerjaan (Herizal & Wulandari, 2020).

**H2: Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

No	Variabel	Definisi	Indikator dan Sumber
1	Keselamatan Kerja (X1)	Keselamatan kerja adalah perlakuan perlindungan terhadap karyawan agar terhindar dari bahaya di lingkungan kerja, menciptakan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penggunaan APD (Alat Pelindung Diri)</li> <li>2. Pelatihan keselamatan kerja</li> <li>3. Penanganan kecelakaan kerja</li> <li>4. Instruksi kerja</li> <li>5. Evaluasi</li> </ol>

		rasa aman dan nyaman (Ampnir & Perangin-angin, 2021).	<b>bahaya kerja</b>
2	Kesehatan Kerja (k3)	Kesehatan kerja adalah kondisi fisik, mental, dan sosial yang mendukung kelangsungan kerja, bukan hanya terbebas dari penyakit (Herizal & Wulandari, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemeriksaan kesehatan berkala</li> <li>2. Fasilitas medis dan P3K</li> <li>3. Stres dan kelelahan</li> <li>4. Lingkungan kerja</li> <li>5. Program Kesehatan</li> </ol>
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai tanggung jawab dan target organisasi (Naima & Aransyah, 2023; Nurdin <i>et al.</i> , 2023).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Ketepatan waktu</li> <li>3. Disiplin kerja</li> <li>4. Inisiatif kerja</li> <li>5. Kerja sama tim</li> </ol>

**Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan**

Penerapan Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik meningkatkan kinerja karyawan dengan mengurangi kecelakaan, meningkatkan kesehatan, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman.

Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan bagian penting dari strategi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi (Sarbiah, 2023; Suparwo *et al.*, 2019). Berikut adalah analisis pengaruh besar K3 terhadap kinerja karyawan berdasarkan. 1. Lingkungan Kerja yang Aman Meningkatkan Produktivitas Lingkungan kerja yang aman dan sehat menciptakan rasa nyaman bagi karyawan (Hustia, 2020; Vahera & Onsardi, 2021), sehingga mereka dapat bekerja tanpa gangguan fisik maupun mental. Maulidya (2021) menyatakan bahwa area kerja yang bebas dari risiko kecelakaan meningkatkan fokus kerja, sehingga produktivitas karyawan meningkat (Maulidia, 2022).

**H3: Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Tanggamus Electric Power**

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan yang dipengaruhi karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel diwakili dalam bentuk skala atau angka. Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Definisi operasional variabel merupakan definisi yang didasarkan atas variabel yang diamati. Secara tidak langsung, definisi operasional itu mengacu pada bagaimana mengukur suatu variabel, dalam penelitian ini variabel operasional yaitu :

Penelitian ini dilakukan pada PT Tanggamus Electric Power yang berlokasi di Tugu Ratu, Kec. Suoh, Kabupaten Lampung Barat, Lampung. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Tanggamus Electric Power, yang berjumlah 65 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 65 responden. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner berbasis online dengan menggunakan pilihan jawaban Likert Scale.

Setelah data terkumpul, data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, yang diolah menggunakan SPSS. Sebelum melakukan analisis ini, penulis harus melakukan instrument penelitian terdahulu untuk menguji pertanyaan-pertanyaan yang digunakan di kuisisioner. Selanjutnya penulis melakukan Uji Validitas, Uji Relibilitas, Uji Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>), Uji T, serta Uji F.

### 4. Pembahasan

#### 4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dengan mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2016). Pengambilan suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkolerasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid dan sebaliknya apabila dibawah 0,05 maka butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Pengujian validitas peneliti menggunakan alat ukur berupa program komputer yaitu IBM SPSS versi 25.

Pada uji validitas diketahui bahwa soal memiliki nilai N sebesar 65. Penentuan R<sub>tabel</sub> dengan melihat probabilitas yaitu uji dua arah dengan tingkat signifikansi 0,05. Selanjutnya menghitung nilai derajat kebebasan (df) yaitu  $df = n - 2$ . Maka dapat diketahui besarnya nilai  $df = 65 - 2 = 63$ . Dengan demikian, R<sub>tabel</sub>

uji validitas pada analisis ini yaitu sebesar 0,244. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

#### 1. Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Tabel 4.1 Validitas Variabel Keselamatan Kerja

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)			
X1.1	0,581	0,244	Valid
X1.2	0,530	0,244	Valid
X1.3	0,388	0,244	Valid
X1.4	0,600	0,244	Valid
X1.5	0,523	0,244	Valid
X1.6	0,440	0,244	Valid
X1.7	0,411	0,244	Valid
X1.8	0,568	0,244	Valid
X1.9	0,413	0,244	Valid
X1.10	0,631	0,244	Valid

(Sumber: Data di olah, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel X1 yaitu keselamatan kerja bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar R<sub>tabel</sub> yaitu sebesar 0,244.

#### 2. Validitas Variabel Kesehatan Kerja (X2)

Tabel 4.2 Validitas Variabel Kesehatan Kerja

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kesehatan Kerja (X2)			
X2.1.	0,545	0,244	Valid
X2.2.	0,463	0,244	Valid
X2.3.	0,674	0,244	Valid
X2.4.	0,672	0,244	Valid
X2.5.	0,513	0,244	Valid
X2.6.	0,463	0,244	Valid
X2.7.	0,607	0,244	Valid
X2.8.	0,452	0,244	Valid
X2.9.	0,456	0,244	Valid
X2.10.	0,416	0,244	Valid

(Sumber: Data di olah, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel X2 yaitu kesehatan kerja bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar R<sub>tabel</sub> yaitu sebesar 0,244.

3. Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.3 Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1.	0,541	0,244	Valid
Y2.	0,546	0,244	Valid
Y3.	0,602	0,244	Valid
Y4.	0,484	0,244	Valid
Y5.	0,390	0,244	Valid
Y6.	0,461	0,244	Valid
Y7.	0,451	0,244	Valid
Y8.	0,498	0,244	Valid
Y9.	0,586	0,244	Valid
Y10.	0,551	0,244	Valid

(Sumber: Data di olah, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel Y yaitu kinerja karyawan bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar Rtabel yaitu sebesar 0,244.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik (Sugiyono, 2019). Koefisien alpha dapat dikatakan reliabel ketika nilai Cronbach Alpha > 0,6. Perhitungan data tersebut akan dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 25. Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.678	10

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil dari analisis uji reliabilitas pada variabel keselamatan kerja (X1) memperoleh nilai yang reliabel dengan hasil Cronbach Alpha yaitu sebesar 0,678.

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha >0,6, sehingga data hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan soal reliabel.

Tabel 4.5 Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.707	10

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil dari analisis uji reliabilitas pada variabel kesehatan kerja (X2) memperoleh nilai yang reliabel dengan hasil

Cronbach Alpha yaitu sebesar 0,707. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha >0,6, sehingga data hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan soal reliabel.

	Std.	3.57103462
	Deviat ion	
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.080

Test Statistic	.087
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>cd</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 4.6 Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.684	10

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil dari analisis uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai yang reliabel dengan hasil Cronbach Alpha yaitu sebesar 0,684. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha >0,6, sehingga data hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan soal reliabel.

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh antara variabel independen yaitu variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat ditentukan dengan pengujian analisis regresi linier berganda. Pengujian ini dilakukan dengan alat bantu berupa komputer dengan program SPSS (Statistic Program for Social Science) versi 25. Dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.231	4.275	.990	.326
	Keselamatan Kerja	.473	.100	.464	4.713 .000

Kesehatan Kerja	.417	.107	.384	3.897	.000
-----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: (Data di olah, 2025)

Berdasarkan tabel 4.10 maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,231 + 0,473 X_1 + 0,417 X_2 + \epsilon$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 4,231 yang berarti jika variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempunyai nilai = 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 4,231.
- Nilai koefisien variabel keselamatan kerja (X1) adalah 0,473 artinya jika keselamatan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,473. Koefisien regresi bernilai positif antara keselamatan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila keselamatan kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien variabel kesehatan kerja (X2) adalah 0,417 artinya jika kesehatan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,417. Koefisien regresi bernilai positif antara kesehatan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila kesehatan kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.

### 4.3.1 Koefisien Determinasi (R2)

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda juga menghasilkan nilai koefisien determinasi R2.

Nilai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 <sup>a</sup>	.528	.513	3.62817	1.624

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: (Data di olah, 2025)

Berdasarkan tabel 4.11 besarnya nilai koefisiensi determinasi (R2) dapat dilihat pada kolom R Square yaitu sebesar 0,528. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,528 (52,8%) sedangkan 47,2% nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian.

### 4.3.1 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pembuktian dari hipotesis – hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Uji hipotesis terdiri dari dua macam yaitu uji T (Parsial) dan uji F (Simultan).

#### 1. F Test

Hasil dari pengujian simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.12 Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	912.715	2	456.358	34.668	.000 <sup>b</sup>
	Residual	816.146	62	13.164		
	Total	1728.862	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

(Sumber: (Data di olah, 2025)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diketahui dengan df (n1) = 1, df (n2) = 63, makadidapatkan Ftabel sebesar 3,993. Sehingga hasil dari uji simultan atau uji F memperoleh nilai Fhitung sebesar 34,668 dan nilai Ftabel 3,993. Maka nilai tersebut menunjukkan Fhitung > Ftabel dengan tingkat signifikansi 0.000 < α 0.05. Berdasarkan hipotesis, maka dapat diartikan H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga secara keseluruhan variabel independen yaitu variabel keselamatan kerja dan variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

#### 2. Uji T

Uji hipotesis dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Dalam penelitian ini uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel keselamatan kerja dan variabel kesehatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan kriteria apabila t hitung lebih besar dari pada t tabel maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	4.231	4.275	.990	.326

Keselamatan Kerja	.473	.100	.464	4.713	.000
Kesehatan Kerja	.417	.107	.384	3.897	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (**Sumber:** Data di olah, 2025)

- Hasil pengujian pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan  
Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,713 dan  $t_{tabel}$  1,998 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hipotesis dapat diartikan  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak. Dengan demikian variabel keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil pengujian pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan  
Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,897 dan  $t_{tabel}$  1,998 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hipotesis dapat diartikan  $H_2$  diterima  $H_0$  ditolak. Dengan demikian variabel kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,473 dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4,713 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 ( $p < 0,05$ ) dan  $t$  hitung  $> t$  tabel (4,713  $> 1,998$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. artinya, semakin tinggi penerapan keselamatan kerja di perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Ini bisa terjadi karena lingkungan kerja yang aman membuat karyawan merasa terlindungi dan nyaman, sehingga mereka bisa bekerja lebih fokus, produktif, dan termotivasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya dari Simanjuntak dalam Ritonga *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ )

memiliki koefisien regresi sebesar 0,417, nilai  $t$  hitung sebesar 3,897, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi  $< 0,05$  dan  $t$  hitung  $> t$  tabel (3,897  $> 1,998$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Artinya, semakin baik kondisi dan program kesehatan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Karyawan yang sehat secara fisik, mental, dan sosial akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara efisien dan berkualitas tinggi.

Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian sebelumnya oleh Herizal & Wulandari (2020) yang menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) berdasarkan  $F$  hitung  $> F$  tabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima. Artinya, secara simultan Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Ini menunjukkan bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $K_3$ ) yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan performa kerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,528 menunjukkan bahwa 52,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keselamatan dan kesehatan kerja, sementara sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Hasil penelitian ini didukung oleh Sarbiah (2023) dan Suparwo *et al.*, (2019) bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja ( $K_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tanggamus Electric Power maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

- Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung (4,713)  $> t$  tabel (1,998) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, penerapan keselamatan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.
- Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) Berdasarkan hasil uji  $t$ , variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Diperoleh  $t$  hitung (3,897)  $> t$  tabel (1,998)

dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, semakin baik program dan kondisi kesehatan kerja yang disediakan oleh perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

3. Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Signifikan secara bersama sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tanggamus Electric Power dimana Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F ( $F_{hitung} = 34,668 > F_{tabel} = 3,993$ , sig. = 0,000), yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Nilai R Square sebesar 0,528 menunjukkan bahwa 52,8%

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

Hubungan seperti komunikasi baik dan kerjasama antara sesama atasan dan bawahan merupakan hal yang penting. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan agar peningkatan kinerja karyawan perlu dipertahankan.

Penelitian ini memberikan gambaran bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan, guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan pendekatan metode campuran, yaitu dengan menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif, dapat menjadi alternatif untuk menggali data yang lebih mendalam terkait implementasi K3 di lingkungan kerja.

### Daftar Pustaka

- [1] AA Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- [2] Alpin Neksan, 2019, Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera, Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM, Vol. 3. No. 2, Universitas Indo Global Mandiri, Jakarta.
- [3] Bastari, A., -, H., & Ali, H. (2020). DETERMINANT SERVICE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION ANALYSIS AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP. International Journal of Psychosocial Rehabilitation. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201108>
- [4] Dessler, Gary. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- [5] Djodjaga, H. W., & Waesa, A. J. A. (2025). PENGARUH IMPLEMENTASI PROGRAM K3 TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA LAB SISTEM MANUFAKTUR UNIPA. *Jurnal Humaniora Revolusioner*, 9(1).
- [6] DJODJAGA, Hengki W.; WAESA, Andarmadi Jati Abdi. PENGARUH IMPLEMENTASI PROGRAM K3 TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA LAB SISTEM MANUFAKTUR UNIPA. *Jurnal Humaniora Revolusioner*, 2025, 9.1.
- [7] FEBRIANA, Dian Tri; SETYAWAN, Adhitya Chandra; NASRUDIN, Nasrudin. PENGARUH K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 2025, 8.1: 238-245.
- [8] HASNAWATI, Risa; NARPATI, Bintang; WIDJANARKO, Wirawan. PENGARUH K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASTRA DAIHATSU MOTOR. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2025, 3.1.
- [9] Kusumah, S., Satriadi, & Ilyas, I. (2022). Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.
- [10] Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adianto. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1), 1–58.
- [4] ROSENTO, R. S. T., et al. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Swabumi*, 2021, 9.2: 155-166.
- [5] Rosento, R. S. T., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Swabumi*, 9(2), 155-166.
- [6] Shari, A. W., & Suryalena, S. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. *eCo-Buss*, 7(3), 1611-1622.
- [7] SHARI, Aulia Wulan; SURYALENA, Suryalena. Pengaruh Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. *eCo-Buss*, 2025, 7.3: 1611-1622.
- [5] SULAEMAN, Asep, et al. Pengaruh Displin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Santoso Teknindo di Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2025, 8.2: 437-443.
- [6] Wahyuni, Nining, Bambang Suyadi, and Wiwin Hartanto. "Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia." *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial* 12.1 (2018): 99.

- [7] WAHYUNI, Nining; SUYADI, Bambang; HARTANTO, Wiwin. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 2018, 12.1: 99.