



Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pelabuhan Teluk Bungus Padang

Rismadina Nauli Putri¹, Salfadri², Meri Dwi Anggraini³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: naulyputri@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Rismadina Nauli Putri

Abstract: A port is a place where ships stop to deliver goods or people. Teluk Bungus Padang Harbor is located on Jl Raya Padang - Painan KM 16 Padang, West Sumatra. Teluk Bungus Padang Harbor has 45 employees. This research aims to determine and analyze the influence of occupational safety and health and the work environment on employee performance at the port of Teluk Bungus Padang, both partially and simultaneously. The data collection method used in this research is field research and library research. The population used in this research was 44 people and the sample was 44 people. The data analysis method in this research uses multiple linear regression. The results of this research show that: 1) There is a positive and significant influence of occupational health safety on employee performance. 2) There is a positive and significant influence of the performance environment on employee performance. 3) There is a positive and significant influence on occupational safety and health and the work environment which simultaneously influences employee performance. The magnitude of the contribution of the influence of occupational safety and health and the work environment on employee performance at Teluk Bungus Padang port is 42.9%, while the remaining 57.1% is explained by other variables outside this research such as work motivation, work environment and others.

Keywords: Occupational Health Safety, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak: Pelabuhan merupakan tempat kapal- kapal singgah untuk mengantar barang ataupun manusia. Pelabuhan Teluk Bungus Padang yang berada di Jl Raya Padang - Painan KM 16 Padang, Sumatera Barat. Pelabuhan Teluk Bungus Padang memiliki 45 karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pelabuhan teluk bungus padang baik secara parsial maupun simultan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitan ini yaitu dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 44 orang dan yang menjadi sampel sebanyak 44 orang.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kinerja terhadap kinerja karyawan. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh kinerja karyawan. Besarnya kontribusi pengaruh Keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pelabuhan teluk bungus padang adalah sebesar 42,9%, Sedangkan sisanya sebesar 57,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain- lain.

Kata Kunci: Keselamatan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil baik pula bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Hal ini juga dapat berlaku sebaliknya, apabila para karyawan tersebut rajin, senang berinovasi dan memenuhi setiap yang diamanahkan suatu perusahaan maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut.

Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan dalam selama kurun waktu tertentu (Ruky, 2016:11). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya, efektivitas dan efisiensi, otoritas atau wewenang, inisiatif, disiplin dalam artian taat kepada hukum, peraturan perusahaan, dan standar kerja yang diterapkan di perusahaan, lingkungan kerja, fasilitas pendukung serta sarana dan prasarana, seperti halnya kesehatan dan keselamatan kesehatan kerja demi terbentuknya kinerja yang maksimal (Suryadi, 2019:37).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting dalam menghasilkan suatu kinerja berkualitas, oleh karena itu perusahaan wajib memberikan keamanan dan perlindungan bagi karyawan (Daryanto, 2016:20). Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan bekerja secara baik. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan kesehatan kerja (K3).

Pada era globalisasi, K3 telah menjadi sebuah kebutuhan dalam setiap bagian kerja baik yang berada dilapangan ataupun didalam ruangan. K3 adalah suatu bentuk usaha atau upaya bagi para pekerja untuk memperoleh jaminan atas Keselamatan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan yang dapat mengancam dirinya baik berasal dari individu maupun lingkungan kerjanya. Dalam Undang-Undang Nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan, pasal 23 menyatakan bahwa upaya K3 harus diselenggarakan disemua tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan. (Sucipto, 2017:2).

Program Keselamatan kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian. Ardana et al., (2017:143), menyatakan bahwa K3 Sangat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif. Menurut Bangun (2016:91) bahwa tenaga kerja yang sehat fisik dan mental akan dapat berkerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu keselamatan kesehatan kerja sangat diperlukan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Keselamatan kesehatan kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur, serta menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan (Sucipto, 2014).

Selain faktor Keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Gouzali (2018:78) Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Gouzali (2018:78) mendefenisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis sehingga prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja ada dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2016:96) lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik atau bisa disentuh, dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja seseorang, seperti hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2020 : 452–458) didapatkan hasil bahwa Keselamatan kesehatan kerja ini saling memiliki hubungan keterikatan yang positif terhadap kinerja karyawan serta memiliki nilai signifikannya adalah $0,000 < \text{dari } 0,005$. Hasil analisis menyimpulkan variabel Keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Qurbani & Selviyana (2019: 110–129) didapatkan hasil bahwa Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang Bsd.

METODE PENELITIAN

Data kualitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian.

Data kuantitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner kepada Karyawan di Pelabuhan Teluk Bungus Padang

Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya

Analisa regresi linear berganda digunakan apabila variabel bebas berjumlah lebih dari satu, (Agussalim M, 2015:182), bentuk persamaan sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 K_3 + \beta_2 LK + e$$

Dimana :

- Y : nilai prediksi dari Y
- a : bilangan konstan
- β_1, β_2 : koefisien variabel bebas
- K3 : Keselamatan kesehatan kerja
- LK : Lingkungan Kerja
- e : Standar Error

Untuk memudahkan dalam analisis data pembahasan penelitian ini, maka dalam pengolahan data dan analisis data digunakan program komputer, yaitu program SPSS (Agussalim Manguluang, 2015:142).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2016: 97).

Pengujian hipotesis secara parsial antara variabel bebas (X_i) terhadap variabel tak bebas (Y), digunakan Uji Student (Uji-t), (Agussalim M, 2015:98). H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $Sig (prob) < \alpha = 5\%$, hal ini berarti variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara parsial. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig (prob) \geq \alpha = 5\%$, hal ini berarti variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara parsial. Dalam penelitian ini, hasil pengolahan data didapatkan dengan menggunakan program pengolahan data statistik SPSS versi 23.

Pengujian hipotesis secara serempak (simultan) antara variabel bebas (X_i) terhadap variabel tak bebas (Y), digunakan Uji Fisher (Uji-F), (Agussalim M, 2015:98). Setelah diperoleh nilai F_{hitung} , selanjutnya dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , dengan kriteria pengujian sebagai berikut: H_0 ditolak jika $F_0 \geq F_{tab}$ atau $Sig (prob) < \alpha = 5\%$, hal ini berarti variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara simultan. H_0 diterima jika $F_0 < F_{tab}$ atau $sig (prob) \geq \alpha = 5\%$, hal ini berarti variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap

variabel Y secara simultan. Dalam penelitian ini, hasil pengolahan data didapatkan dengan menggunakan program pengolahan data statistik SPSS versi 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Jenis Kelamin

Pada tabel 1 dikemukakan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner berdasarkan jenis kelamin responden.

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|----------|------------|
| Pria | 36 orang | 82 % |
| Wanita | 8 orang | 28 % |
| Total | 44 orang | 100% |

Sumber : Data Hasil Olahan (2022)

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa responden mayoritas adalah laki-laki dengan jumlah 36 orang (82%) dan wanita dengan jumlah 8 orang (28%). Didalam menjalankan operasional perusahaan pelabuhan bungus teluk kabung, banyak didominasi oleh laki-laki. Dikarenakan kegiatan utama instansi adalah kapal atau pelayaran sehingga hanya membutuhkan sedikit Wanita. Dan biasanya mereka diletakkan dibagian admintrasi perkantoran instansi usaha.

Usia Responden

Pada tabel 2 dapat dilihat hasil penelitian berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Persentase |
|--------------|--------|------------|
| <25 Tahun | 10 | 23% |
| 25 – 35Tahun | 22 | 50% |
| 36 – 46Tahun | 9 | 20% |
| > 46 Tahun | 3 | 7% |
| Total | 44 | 100 % |

Sumber : Data Hasil Olahan (2022)

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 25 – 35 tahun dengan jumlah 22 orang (50%). Responden berusia < 25 tahun berjumlah 10 orang (23%), responden berusia 36 – 46 tahun berjumlah 9 orang (20%) dan responden > 46 Tahun berjumlah 3 orang (7%).

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel Keselamatan kesehatan kerja ,dapat dilihat pada tabel 3. berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan kesehatan kerja

| | Correlation | Keterangan |
|------|-------------|------------|
| x101 | 0.688 | Valid |
| x102 | 0.687 | Valid |

| | Correlation | Keterangan |
|------|-------------|------------|
| x103 | 0.409 | Valid |
| x104 | 0.575 | Valid |
| x105 | 0.622 | Valid |
| x106 | 0.401 | Valid |
| x107 | 0.524 | Valid |
| x108 | 0.341 | Valid |
| x109 | 0.497 | Valid |
| x110 | 0.357 | Valid |
| x111 | 0.719 | Valid |
| x112 | 0.703 | Valid |
| x113 | 0.300 | Valid |
| x114 | 0.548 | Valid |
| x115 | 0.708 | Valid |

Sumber : Data Primer yang Diolah (2022)

Hasil uji validitas variabel lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel lingkungan kerja

| | Correlation | Keterangan |
|------|-------------|------------|
| x201 | 0.690 | Valid |
| x202 | 0.374 | Valid |
| x203 | 0.335 | Valid |
| x204 | 0.380 | Valid |
| x205 | 0.563 | Valid |
| x206 | 0.330 | Valid |
| x207 | 0.749 | Valid |
| x208 | 0.833 | Valid |
| x209 | 0.363 | Valid |
| x210 | 0.805 | Valid |
| X211 | 0.398 | Valid |
| X212 | 0.461 | Valid |
| X213 | 0.305 | Valid |
| X214 | 0.371 | Valid |
| X215 | 0.485 | Valid |
| X216 | 0.337 | Valid |
| X217 | 0.346 | Valid |
| X218 | 0.467 | Valid |
| X219 | 0.833 | Valid |
| X220 | 0.784 | Valid |

Sumber : Data Primer yang Diolah (2022)

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan

| | Correlation | Keterangan |
|-----|-------------|------------|
| Y1 | 0.763 | Valid |
| Y2 | 0.745 | Valid |
| Y3 | 0.606 | Valid |
| Y4 | 0.560 | Valid |
| Y5 | 0.526 | Valid |
| Y6 | 0.390 | Valid |
| Y7 | 0.684 | Valid |
| Y8 | 0.690 | Valid |
| Y9 | 0.691 | Valid |
| Y10 | 0.690 | Valid |
| Y11 | 0.558 | Valid |

| | Correlation | Keterangan |
|-----|-------------|------------|
| Y12 | 0.740 | Valid |
| Y13 | 0.712 | Valid |
| Y14 | 0.494 | Valid |
| Y15 | 0.685 | Valid |
| Y16 | 0.539 | Valid |
| Y17 | 0.414 | Valid |
| Y18 | 0.489 | Valid |
| Y19 | 0.415 | Valid |
| Y20 | 0.475 | Valid |
| Y21 | 0.748 | Valid |
| Y22 | 0.582 | Valid |
| Y23 | 0.543 | Valid |
| Y24 | 0.525 | Valid |
| Y25 | 0.479 | Valid |

Sumber : Sumber : Data Primer yang Diolah (2022)

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6 Uji Reliabilitas

| Variabel | CA | Item |
|----------|-------|------|
| KKK | 0,876 | 15 |
| LK | 0,890 | 20 |
| KK | 0,936 | 25 |

Sumber : Data Primer yang Diolah (2022)

Dari penyajian tabel diatas diketahui hasil uji reliabilitas seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan realibel dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil pengujian uji normalitas menggunakan pengujian 1 Sample Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada table 7.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

| | | |
|------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 44 |
| Normal Parameters,a,b | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 2,40035351 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 0.591 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0.876 |

Sumber :Data Hasil Olahan SPSS v23 2022

Dari tabel 7 didapatkan nilai residual sebesar 0,876 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 44 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | KKK | 0.158 | 6.319 |
| | LK | 0.158 | 6.319 |

Sumber : Data Diolah Peneliti SPSS 23 2022

Untuk menentukan uji multikolinearitas didapatkan dari kolom tolerance dan VIF pada bagian collinearity statistik tabel 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel persepsi keselamatan kesehatan kerja tidak terdapat gejala multikolinearitas karena memiliki nilai VIF sebesar 6,319 yang nilainya lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance 0.158 lebih besar dari 0.10.
2. Variabel persepsi Lingkungan Kerja dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas karena memiliki nilai VIF sebesar 6,319 yang nilainya lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance 0.158 lebih besar dari 0.10.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini disajikan uji gleder untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas:

Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independendengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji glejser yang dihasilkan dari pengolahan data diadopsi dari tabel coefficients yang disajikan pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9 Coefficients Abs

| Model | | Sig |
|-------|------------|-------|
| 1 | (Constant) | 0.082 |
| | KKK | 0.143 |
| | LK | 0.171 |

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v23 2022

Dari tabel 9 dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel persepsi Keselamatan kesehatan kerja tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dikarenakan nilai sig sebesar 0.143 lebih besar dari 0,05.
2. Variabel persepsi lingkungan kerja tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dikarenakan nilai sig sebesar 0.171 lebih besar dari 0,05.

Analisa Kuantitatif

Analisa Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari pengolahan data diadopsi dari tabel coefficients yang disajikan pada tabel 10 berikut ini.

Tabel 10 Hasil Analisa Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 34.902 | 14.205 |
| | KKK | 1.123 | 0.485 |
| | LK | 2.017 | 0.790 |

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v23 2022

Untuk menentukan analisis regresi linear berganda didapatkan dari kolom B pada bagian unstandardized coefficients tabel 10, sehingga dapat ditarik persamaan regresinya sebagai berikut :

$$KK = 34,902 + 1,123 KKK + 2,017 LK + 14,205e$$

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta sebesar 34,902 artinya jika tidak ada Keselamatan kesehatan kerja dan Lingkungan kerja ($X_1=X_2=0$) maka kinerja karyawan pada Pelabuhan Teluk Bungus Padang adalah sebesar 34,902 satuan
2. Koefisien regresi Keselamatan kesehatan kerja adalah sebesar 1,123 Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan keselamatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. jika Keselamatan kesehatan kerja dinaikan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Pelabuhan Teluk Bungus Padang sebesar 1,123 satuan
3. Koefisien regresi Lingkungan kerja adalah sebesar 2,017 Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. jika Lingkungan kerja dinaikan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Pelabuhan Teluk Bungus Padang sebesar 2,017 satuan

Koefisien Determinasi

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentasi sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari dari Keselamatan kesehatan kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 11 Koefesien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|--------|----------|-------------------|
| 1 | 0.674a | 0.455 | 0.429 |

Sumber : Data Diolah Peneliti SPSS 23

Menurut Ghazali (2016:182) untuk melihat koefesien determinasi dilihat dari angka Adjusted R Square. Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,429 atau 42,9%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen Keselamatan kesehatan kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) menjelaskan variabel dependen Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,429 atau 42,9%, Sedangkan sisanya sebesar 57,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain- lain.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel 12 berikut ini.

Tabel 12 Hasil Uji t

| Model | t | Sig. | |
|-------|------------|-------|-------|
| 1 | (Constant) | 4.457 | 0.000 |
| | KKK | 3.314 | 0.002 |
| | LK | 4.043 | 0.001 |

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v23 2021

Untuk menentukan analisis regresi linear berganda didapatkan dari kolom t dan Sig dari tabel 12. Pengujian hasil uji t didapatkan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan (Ghazali, 2016:188). Sehingga didapatkan $df\ n-k = 44-3 = 41$, (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 2,0195 (lihat lampiran tabel). Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel 12. diatas diketahui sebagai berikut :

Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel 12. diatas diketahui sebagai berikut:

1. Nilai t hitung dari variabel Keselamatan kesehatan kerja adalah sebesar 3,314 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,0195. Selain itu, nilai probabilitas (*probability value*) perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,002 yang lebih kecil dari nilai α 0,05 yang digunakan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,043 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,0195. Selain itu, nilai probabilitas (*probability value*) perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai α 0,05 yang digunakan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai sig. Tabel ANOVA dari output SPSS. Hasil pengujian disajikan pada tabel 13

Tabel 13 Hasil Uji F

| Model | | F | Sig. |
|-------|------------|--------|--------|
| 1 | Regression | 17.499 | 0.000b |

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v23

Dari tabel tersebut diketahui nilai F sebesar 17,499 yang lebih besar dari nilai F tabel yaitu $df1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $Df2 = n - k = 44-3 = 41$ sebesar 3,22 dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Keselamatan kesehatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel Penerapan Keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di Pelabuhan Teluk Bungus Padang. Hal ini diketahui dari hasil nilai t hitung dari variabel Keselamatan kesehatan kerja adalah sebesar 3,314 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,0195. Selain itu, nilai probabilitas (*probability value*) perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,002 yang lebih kecil dari nilai α 0,05 yang digunakan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut karena karyawan merasa aman dan nyaman akan keselamatan kesehatan kerja saat bekerja, sehingga mereka nyaman dalam bekerja. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kesehatan kerja, peralatan yang dipergunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat saat bekerja. Sebagaimana hal tersebut sesuai dengan pernyataan Suprihati, (2014:91) terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah eksternal perusahaan. Faktor eksternal yaitu faktor yang menunjang kinerja karyawan selain dari yang ada pada diri seorang karyawan. Seperti adanya motivasi. Motivasi dari perusahaan dalam bekerja terkait dengan Keselamatan kesehatan kerja bekerja sehingga dalam menjalankan setiap pekerjaan karyawan lebih merasa aman dan nyaman terhadap bahaya- bahaya dalam bekerja.

Keselamatan kesehatan kerja dalam sebuah perusahaan sangat perlu upaya dan pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkah-langkah identifikasi, analisa dan pengendalian bahaya dengan menerapkan sistem pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang Keselamatan kesehatan kerja. Pada dasarnya, K3 merupakan upaya perusahaan untuk memberikan dukungan atas setiap aktivitas yang dilakukan para karyawan. Adanya jaminan Keselamatan kesehatan kerja akan memberikan perasaan aman yang membuat karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang ditetapkan perusahaan sehingga kepuasan kerja dapat terwujud.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mayssara & Supervised, 2020: (211–217) didapatkan hasil bahwa Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Penelitian yang dilakukan oleh (Lutviani et al., 2019: 7–11) didapatkan hasil bahwa Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT . Belawan Indah

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel Penerapan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pelabuhan Teluk Bungus Padang. Hal ini diketahui dari hasil nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,043 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,0195. Selain itu, nilai probabilitas (*probability value*) perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai α 0,05 yang digunakan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2016:198) menyatakan bahwa dalam bekerja, karyawan mengharapkan bahwa lingkungan di sekitarnya dapat mendukung aktivitas kerja mereka. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun psikis. Hal yang berkaitan dengan fasilitas fisik antara lain adalah peralatan kerja, tempat kerja, kerjasama dan lain sebagainya. Sedangkan hal yang berkaitan dengan lingkungan psikis antara lain adalah tersedianya fasilitas kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan. Dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Salfadri (2019)

didapatkan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh (Bhastary & Suwardi, 2018: 47–60) juga menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Perdana

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan kesehatan kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil nilai F sebesar 17,499 yang lebih besar dari nilai F tabel yaitu $df_1 = k-1 = 3-1=2$ dan $Df_2 = n- k = 44-3= 41$ sebesar 3,22 dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Keselamatan kesehatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dalam penelitian secara simultan menjelaskan bahwa Keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hal tersebut menjelaskan bahwa pentingnya Keselamatan kesehatan kerja. Jika perusahaan memberikan fasilitas ataupun keperluan yang sangat penting dalam perusahaan tentu operasional berjalan dengan baik dan kinerja karyawan ditingkatkan. Objek penelitian ini yaitu Pelabuhan bungus yang dimana alat objek utama usaha yaitu kapal. Perusahaan perlu melihat dari bagian- bagian keamanan kapal sehingga saat belajar setiap perjalanan dalam keadaan aman. Serta perusahaan mengutamakan Keselamatan kesehatan kerja dengan mengikutkan pad program BPJS tenaga kerja ataupun kesehatan karyawan. Selain dari Keselamatan kesehatan kerja, lingkungan usaha perlu juga diperhatikan dengan mungkin salah satu dengan menetapkan jam kerja, memberi uang lembur pada karyawan yang lembur, memberikan pendidikan kerja pada karyawan dalam meningkatkan kualitas SDM, serta membuat suasana kantor menjadi nyaman dan menetapkan SOP kinerja karyawan yang jelas.

Menurut Mathis & Jackson (2017:91), Keselamatan kesehatan kerja (K3) bisa menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan control terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Manajemen Keselamatan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan keselamatan kesehatan kerja dan secara optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian kecelakaan sudah dilakukan perusahaan dengan cermat sehingga dapat menurunkan angka kecelakaan kerja tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2020: 452–458) didapatkan hasil bahwa Kedua variabel Keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja saling memiliki hubungan keterikatan yang positif terhadap kinerja karyawan serta memiliki nilai signifikannya adalah $0,000 < 0,05$. Penelitian yang dilakukan (Bhastary & Suwardi, 2018: 47–60) didapatkan hasil bahwa variabel Keselamatan kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja secara serempak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Pada variabel Keselamatan kesehatan kerja, indikator yang dominan terdapat pada indikator kondisi tempat kerja dan Suasana Kejiwaan karyawan yang mana nilai rata-rata TCR sebesar 91,00%. Pada variabel lingkungan Kerja indikator yang dominan terdapat pada indikator Udara yang mana nilai rata-rata TCR sebesar 92,20%. Pada variabel kinerja karyawan, indikator yang dominan terdapat pada indikator kehandalan yang mana nilai rata-rata TCR sebesar 91,20%.
2. Keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Teluk Bungus Padang.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Teluk Bungus Padang.
4. Keselamatan kesehatan kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Teluk Bungus Padang.

REFERENSI

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afriyani, L. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pt Menara Agung Cabang Imam Bonjol Padang*. *Manajemen Universitas Ekasakti*.
- Alex, N. 2017. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yogyakarta.
- Anwar, S. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ardana, I. K., Wayan, M. N., & Utama, M. I. W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2017. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*.
- Bangun, W. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta.
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. 2018. *Analisis Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samudera Perdana*. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7(1), 47–60.
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. *Manajemen kinerja*, Manajemen Kinerja/Wibowo - Jakarta: Rajawali Pers, § 2017.
- Damayanti, R., Nurlaela, & Usman, S. 2018. *Pengaruh keselamatan kesehatan kerja Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari*. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Papua*, 351–365.
- Danang, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Daryanto. 2016. *Keselamatan kesehatan kerja Bengkel*. Jakarta: PT Bima Adiaksara dan PT Rineka Cipta.
- Dharma. 2018. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Dwi, M. 2018. *Analisis Penerapan Keselamatan kesehatan kerja Pada Pembangunan Gedung Kantor DPRD Kabupaten Bangkalan*. *Magister Teknik Sipil*.
- Eko, W. S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. 2017. *Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)*. *jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(2), 1–9.
- Ghozali, I. 2016. *Analisis Multivariate dengan program IBSM SPSS21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. *Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.
- Gouzali, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Jakarta: Gunung Agung.
- Guan. 2016. *Pengaruh lingkungan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai dikantor Sangat Kec. Gerunggang. Manajemen Universitas Bangka Belitung*.
- Hasibuan. 2016. *Organisasi dan Motivasi*. In Jakarta: PT Bumi Aksara
- Herman, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lutviani, M., Sulaiman, F., & Setiawan, A. 2019. *Analisis TRIZ (Studi Kasus : Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT . Belawan Indah)*. *Jurnal BIS-A: Jurnal Administrasi*, 08(1), 7–11.
- Makadao, E., Kawet, L., & Rondonuwu, C. 2017. *Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bimoli Bitung*. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4295–4312.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In *Remaja Rosdakarya* (hal. 156).
- Mathis, & Jackson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, A. 2020. *Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1(3), 211–217.
- Mulyati, R., & Nurwanti. 2020. *Pengaruh keselamatan kesehatan kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Nasution, L. 2020. *Pengaruh keselamatan kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan*. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 452–458.
- Notoatmojo, S. 2016. *Pengembangan Sumber daya manusia*. In *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum* (Vol. 2, hal. 124).
- Philip Kotler dan Gery Amstrong. (2016). *Aktiviti Promosi*.
- Prawirosentono, S. 2015. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. *Journal of Experimental Psychology: General*.
- Qurbani, D., & Selviyana, U. 2019. *Pengaruh keselamatan kesehatan kerja Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang BSD*. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 110–129.
- Rice H, D., Susi Y & Suci S, R. 2019. *Pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan Pada hotel kawana padang*
- Ruky, A. 2016. *Sistem Manejemen Kinerja (Cet.2)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Nopri N, Salfadri, & Delvianti ,2019. *pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada badan pusat statistik (bps) kabupaten agam*
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sekaran, U. 2014. *Research methods for business metedologi penelitian untuk bisnis. 1*.
- Simamora, H. 2018. *Studi Kasus Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Aplikasi Sistem Informasi*. Seribu Bintang.
- Stephen P. Robins, M. C. 2017. *Management*. Prentice Hall.
- Sucipto. 2017. *Keselamatan kesehatan kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sugiyono, S. 2014. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Suprihati. 2014. *Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. paradigma*.
- Suryadi, Prawirosentono. 2019. *Kebijakan Kinerja Karyawan (Cet. I)*. Yogyakarta: BPFE.
- Swasto, B. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Veithzal, R. 2014. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.