



PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MALEA ENERGY KABUPATEN TANA TORAJA

Agustinus Sulu^{*1}, Chrismesi Pagiu², Lisa Kurniasari Wibisono³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email: agustinuss1720@gmail.com^{*1}, chrismesipagiu@gmail.com, lisakurniasariwibisono@gmail.com

Abstract: *The purpose of this research is to find out whether safety and health and the work environment affect employee performance. Data collection procedures from this study are: Observation and Questionnaire. The analysis technique uses multiple linear regression tests. The results of the partial test (t test) show that the Occupational Safety and Health and Work Environment variables affect employee performance at PT. Malea Energy, Tana Toraja Regency. Meanwhile, the results of simultaneous testing (F test) show that the Occupational Safety and Health and work environment variables affect employee performance at PT. Malea Energy, Tana Toraja district.*

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

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Keselamatan dan Kesehatan serta Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Prosedur pengumpulan data dari penelitian ini yaitu: Observasi dan Kuesioner. Teknik analisis menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja serta Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja. Sementara itu, hasil pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Malea Energy kabupaten Tana Toraja.

Kata kunci: Keselamatan, Kesehatan kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai daya, seperti modal, material, dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting di dalam suatu organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari karyawannya maka tujuan perusahaan akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. Dalam suatu organisasi tidak semua kinerja yang dihasilkan karyawan memperoleh hasil yang baik, sebab tingkat kinerja setiap orang itu berbeda-beda, karyawan mempunyai cara sendiri untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru di bidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi.

Proses produksi di perusahaan akan mengikuti perkembangan teknologi, sehingga proses berlangsung dengan cepat, efisien, dan menghasilkan produk yang bermutu. Penggunaan teknologi berpotensi menimbulkan resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja/ oleh karena itu, Perusahaan wajib memberikan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja sesuai amanat Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 86. Hal ini ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja tanpa mengabaikan keselamatan dan kesehatan karyawannya. Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan, khususnya pada bagian produksi agar tercipta rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja mencakup dua hal yaitu risiko keselamatan dan risiko kesehatan (Mangkunegara, 2016).

Keselamatan kerja adalah suatu kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan rasa bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Terdapat 5 indikator yang dapat mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan yaitu keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja, dan kondisi fisik dan mental pegawai (Mangkunegara, 2016). Secara umum, tujuan perusahaan menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas dan laba perusahaan yang selanjutnya dapat dinikmati oleh pekerja dalam bentuk peningkatan gaji, kesejahteraan, dan tunjangan-tunjangan. (Mangkunegara, 2016).

Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan akan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerjaan yang maksimal akan mempengaruhi hasil kinerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan kesehatan kerja, dan fasilitas yang memadai dapat membuat karyawan dapat bekerja dengan tenang dan dapat mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik dan maksimal. Keselamatan kesehatan kerja itu sangat penting karena jika tidak diperhatikannya dengan baik akan mengakibatkan karyawan tidak nyaman bekerja dan dampaknya juga tidak akan baik terhadap produk yang dihasilkan.

Faktor-faktor seperti keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja yang didapatkan oleh suatu karyawan tentu akan mempengaruhi karyawan tersebut, Apabila keselamatan kesehatan kerja dapat menciptakan rasa aman, nyaman dalam bekerja dan tidak akan menimbulkan kecelakaan, kondisi tersebut akan menjadikan karyawan puas dengan pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat mendatangkan kecelakaan bagi pekerja seperti, antara lain mesin dan peralatan, keadaan tempat kerja, dan lingkungan serta cara melakukan pekerjaan tersebut.

Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan kesehatan kerja karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting yaitu lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan terutama pada bagian lapangan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang baik untuk karyawan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Kualitas lingkungan kerja dalam arti kondisi hubungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan.

PT. Malea Energy merupakan perusahaan pembangkit listrik tenaga air yang beroperasi di Puru Lembang Rano, Kabupaten Tana Toraja. Berdasarkan hasil pra observasi bahwa masih kurangnya kesadaran karyawan PT Malea Energy akan keselamatan untuk memakai alat pengaman dan belum adanya fasilitas klinik. PLTA Malea juga tidak melakukan pemulihan

kerusakan lingkungan ditimbulkan oleh pembangunannya, maka berakibat terganggunya lingkungan kerja di sekitar perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja.

2. Kajian Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kirannya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2014).

2.2 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara, 2016).

2.3 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja, dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011).

3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistika (Sugiyono, 2017). Analisis kuantitatif merupakan analisis dengan menggunakan metode deskriptif melalui data kuisioner yang akan diolah dari penyebaran kuisioner kepada responden yang berguna untuk memecahkan masalah yang akan diteliti. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Malea Energy Kabupaten Tana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Malea Energy Kabupaten Tana. Dan pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh populasi (karyawan) di PT. Malea Energy Kabupaten Tana dengan jumlah 53 karyawan.

Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu software microsoft excel untuk tabulasi data serta analisis data dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 23.0 for Windows*. uji statistik yang dilakukan yaitu: uji statistik deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas uji heteroskedastisitas, uji koefisien determinasi, dan uji statistik.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas variabel keselamatan dan kesehatan karyawan X_1 dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Keselamatan Dan Kesehatan kerja (X_1)

Item	Item Total Correlation	r tabel	eterangan
X1.1	0,633	0,270	Valid
X1.2	0,546	0,270	Valid
X1.3	0,643	0,270	Valid
X1.4	0,728	0,270	Valid
X1.5	0,805	0,270	Valid
X1.6	0,688	0,270	Valid
X1.7	0,473	0,270	Valid
X1.8	0,643	0,270	Valid
X1.9	0,805	0,270	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner untuk Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X_1) memiliki kriteria atau status yang valid sesuai dengan rumus $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel dikatakan Valid.

Adapun hasil uji Validitas variabel Lingkungan Kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja (X_2)

Item	Item Total Correlation	r tabel	terangan
X2.1	0,799	,270	Valid
X2.2	0,615	,270	Valid
X2.3	0,366	,270	Valid
X2.4	0,724	,270	Valid
X2.5	0,835	,270	Valid
X2.6	0,733	,270	Valid
X2.7	0,765	,270	Valid
X2.8	0,779	,270	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner untuk Lingkungan Kerja (X_2) memiliki kriteria atau status yang Valid sesuai dengan rumus $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel dikatakan valid.

Adapun Hasil uji Validitas variabel Kinerja Karyawam (Y) dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)

Item	Item Total Correlation	r table	eterangan
Y.1	0,526	0,270	Valid
Y.2	0,354	0,270	Valid
Y.3	0,681	0,270	Valid

Y.4	0,689	0,270	Valid
Y.5	0,650	0,270	Valid
Y.6	0,490	0,270	Valid
Y.7	0,809	0,270	Valid
Y.8	0,544	0,270	Valid
Y.9	0,553	0,270	Valid
Y.10	0,686	0,270	Valid
Y.11	0,508	0,270	Valid
Y.12	0,566	0,270	Valid
Y.13	0,628	0,270	Valid
Y.14	0,506	0,270	Valid
Y.15	596	0,270	Valid

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner untuk Kinerja Karyawan (Y) memiliki kriteria atau status yang Valid sesuai dengan rumus $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel dikatakan valid.

2.Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji Reliabilitas variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini :

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1)

Reliability Statistic	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	9

Sumber : Data diolah (2023)

Pada Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha 0,841> nilai batas 0,60 yang menunjukkan bahwa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X_1) variabel Reliabel.

Adapun hasil uji Reliabilitas variabel Lingkungan Kerja(X_2) dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini :

Tabel 5
Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	8

Sumber : Data diolah (2023)

Pada Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha 0,844> nilai batas 0,60 yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) Reliabel.

Adapun hasil uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini :

Tabel 6
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.799	12

Sumber : Data diolah (2023)

Pada Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha 0,816> nilai batas 0,60 yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan(Y) variabel Reliabel.

2.2 Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dipilih untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini. Di bawah ini merupakan hasil dari uji regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.626	4.202		3.005	.004		
	Keselamatan Dan Kesehatan	.652	.128	.574	5.089	.000	.572	1.749
	Lingkungan kerja	.416	.159	.294	2.607	.012	.572	1.749

a. Dependent Variable: Kinerja Karwayan

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 12,626 + 0,652 X_1 + 0,416X_2 + e$$

Dengan persamaan di atas, dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta (α) dengan nilai sebesar 12,626 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan pada PT.Malea Energy Kabupaten Tana Toraja sebesar 12,626
- Variabel Keselamatan dan Kesehatan (X_1) dengan nilai sebesar 0,652 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,652 satuan dengan catatan variabel lain dianggap konstan.
- Variabel Lingkugan Kerja (X_2) dengan nilai sebesar 0,416 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkugan Kerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,416 satuan dengan catatan variabel lain dianggap konstan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Tabel statistic menunjukkan nilai t_{tabel} dengan taraf 0,05 dan $df = n - k$, dimana n adalah jumlah total sampel dalam regresi dan k merupakan jumlah total variabel (independen + dependen). Sehingga $df = 53 - 3 = 50$. Hasil t_{tabel} menunjukkan nilai 2,0856. Hasil pengujian hipotesisnya yaitu:

Tabel 8
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.626	4.202		3.005	.004		
	Keselamatan Dan Kesehatan	.652	.128	.574	5.089	.000	.572	1.749
	Lingkungan kerja	.416	.159	.294	2.607	.012	.572	1.749

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat hubungan parsial antar variabel X_1 , X_2 , terhadap Y sehingga pengujian hipotesis dapat diasumsikan sebagai berikut:

- Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pemakaian Jasa
 Terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,089 > 2,0856$) dengan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,004 < 0,05$) untuk koefisien Keselamatan dan Kesehatan. Maka hipotesis pertama (H_1) diterima, artinya variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (H_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Malea Energy Kabupaten Tana Toraja.
- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,607 > 2,0856$) dengan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,02 < 0,05$) untuk koefisien Lingkungan Kerja. Maka hipotesis kedua (H_2) diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja (H_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Malea Energy Kabupaten Tana Toraja.

3. Uji Simultan (uji F)

Untuk memastikan apakah variabel independen dan variabel dependen memiliki pengaruh secara simultan, maka digunakan uji F. Jika nilai signifikan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan nilai signifikan $< 0,05$. Menentukan F_{tabel} dengan taraf 0,05 pada tabel statistic yaitu dengan cara menghitung nilai df_1 dan nilai df_2 $df_1 = (k-1)$ dan $df_2 = (n-k)$, dimana k adalah total variabel (bebas + terikat) dan n adalah total sampel dalam penelitian. Nilai $df_1 = (3-1) = 2$ dan $df_2 = (53-3) = 50$ maka nilai F_{tabel} yaitu 2.77. Hasil F_{hitung} dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659.045	2	329.523	43.761	.000 ^a
	Residual	376.502	50	7.530		
	Total	1035.547	52			

a. Predictors: (Constant), X_2, X_1

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS versi 16 (2023)

Pada tabel 9 di atas membuktikan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan serta Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT.Malea Energy Kabupaten Tana Toraja . Dimana nilai signifikan variabel $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $43,761 > 3,183$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$.

C.Uji Koefisien korelasi dan Determinasi

Tabel 10
Hasil Pegujian Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.636	.622	2.744	2.009

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,798, hal ini termasuk pada kategori kuat (Sugiyono,2018). Jadi terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 11
Hasil pengujian Koefien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.636	.622	2.744	2.009

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,636, Artinya pengaruh variabel Independent yaitu Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X₁), dan Lingkungan kerja (X₂), secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,6% dan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi dengan normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada tingkat 0,05 (5%). Dikatakan variabel berdistribusi normal apabila Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Berikut hasil uji normalitas menggunakan SPSS versi 16:

Tabel 12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

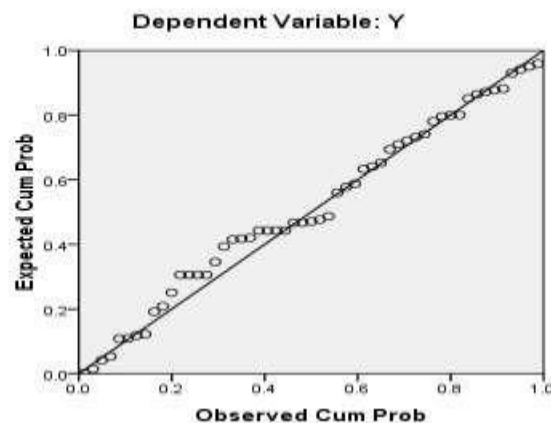
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69080324
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.061
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.688
Asymp. Sig. (2-tailed)		.731
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Output SPSS versi 16 (2023)

Berdasarkan tabel 12 diatas nilai Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05 maka hasilnya menunjukkan bahwa nilai residualnya berdistribusi dengan normal dengan nilai p atau Asymp.Sig (2-tailed) = 0,731. Pendistribusian data dianggap normal apabila titik-titik yang ditunjukkan dekat dengan garis diagonal dengan pengujian normalitas dengan menggunakan P-Plot.

Gambar 1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada Plot Probabilitas regresi standar normal pada di atas dapat dilihat bahwa distribusi normal yang ditunjukan pada titik-titik menyebar dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi apakah variabel bebas pada suatu model regresi berkorelasi kuat dan saling berkorelasi. Pengujian dalam uji multikolinieritas dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* > 0,10 atau *VIF* (*Variance Inflation Factor*) < 10. Begitupun sebaliknya, multikolinieritas timbul apabila nilai *tolerance* < 0.10 atau *VIF* > 0,10. Dibawah hasil uji multikolinieritas:

Tabel 13
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.626	4.202		.3.005	.004		
	Keselamatan dan Kesehatan	.662	.128	.574	17.827	.000	.572	1.749
	Lingkungan Kerja	.416	.159	.294	3.497	.012	.572	1.749

a. Dependent Variable : Kinerja karyawan

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai VIF. Nilai *tolerance* Keselamatan dan Kesehatan = 0,572 > 0,10 dengan nilai VIF 1,749 < 10, maka dapat dikatakan variabel *human relation* tidak memperlihatkan tanda-tanda multikolinieritas. Dan untuk nilai *tolerance* lingkungan kerja = 0.572 > 0.10 dengan nilai VIF 1,749 < 10, maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memperlihatkan tanda-tanda multikolinieritas. Sehingga kedua variabel bebas dalam penelitian ini memungkinkan untuk digunakan sebagai variabel.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan perbedaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 14
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.804	2.464		.732	.468
	Keselamatan dan kesehatan kerja	.149	.075	.342	1.978	.054
	Lingkungan kerja	.271	.094	.501	2.898	.006

a. Dependent Variable: res2

Sumber :Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji Glejser pada Tabel 14 di atas menunjukkan nilai sig variable sebesar 0,054 > alpha 0,05 yang berarti tidak terkena gejala heteroskedastisitas kemudian nilai sig lingkungan kerja 0,006 < alpha 0,05 yang berarti terkena gejala heteroskedastisitas .

4. Uji Autokorelasi

Adapun hasil uji Autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 15 di bawah ini:

Tabel 15
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.636	.622	2.744	2.009

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (SPSS 2023)

Berdasarkan hasil uji Autokorelasi pada Tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa :

$n = 53$

$d = 2,009$

$dL = 1,4402$ $4-dL = 4-1,4402 = 2,5598$

$dU = 1,6785$ $4-dU = 4-1,6785 = 2,3215$

Kriteria dalam pengujian Durbin Watson :

1. Jika $0 < d < dL$, berarti ada autokorelasi positif
2. Jika $4 - dL < d < 4$, berarti ada auto korelasi negatif
3. Jika $2 < d < 4 - dU$ atau $dU < d < 2$, berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif
4. Jika $dL \leq d \leq dU$ atau $4 - dU \leq d \leq 4 - dL$, pengujian tidak meyakinkan. Untuk itu dapat digunakan uji lain atau menambah data
5. Jika nilai $du < d < 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi

Berdasarkan kriteria dalam pengujian Durbin Watson dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

2.4 Pembahasan

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja

Pada hasil uji parsial ditemukan ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil ini diperoleh berdasarkan uji t dimana t_{hitung} yang diperoleh sebesar 5,089 t_{tabel} sebesar 2,008 dengan signifikansi sebesar 5% atau dalam nilai pecahan 0,05. Berdasarkan perhitungan tersebut nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,089 > 2,008$) maka dapat dinyatakan bahwa Keselamatan dan kesehatan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya (Fahmawati 2013) bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Surya Tunas Tapioka Wonogiri".

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja

Pada hasil uji parsial ditemukan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja. Hasil ini diperoleh berdasarkan uji t dimana t_{hitung} yang diperoleh sebesar 2,607 t_{tabel} sebesar 2,086 dengan signifikansi sebesar 5% atau dalam nilai pecahan 0,05. Berdasarkan perhitungan tersebut nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,607 > 2,086$) maka dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya (Bhastary & Suwardi, 2018) bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Samudera Perdana.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja

Berdasarkan hasil uji secara simultan, ditemukan ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Hasil ini diperoleh berdasarkan uji F dimana F_{hitung} yang diperoleh sebesar yaitu 43,761 dan F_{tabel} 3,183 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dengan tingkat signifikan sebesar 5% atau dalam nilai pecahan 0,05. Berdasarkan perhitungan tersebut nilai F_{hitung} 43,761 > F_{tabel} 3,183, maka dapat dinyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja. Artinya dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja tidak hanya melihat satu variabel saja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Bhastary& Suwardi, 2018) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa, variabel Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy kabupaten Tana Toraja. Hal ini dibuktikan dari nilai hasil uji parsial (uji t) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,089 > 2,008$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 652. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja. Hal ini dibuktikan dari nilai hasil uji parsial (uji t) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,607 > 2,008$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,001 < 0,05$ dan memiliki nilai koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 416. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja . Dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $43,761 > 3,183$, dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Bangun, W.(2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga*
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). *Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samudera Perdana. Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47-60.
- Dewi, (2006). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.*
- Ilfani, G., & Nugraheni, R. (2013). *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2). Diponegoro Journal Of Management*, 90-96.
- Irzal,(2016) *Dasar-dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Jakarta : Kencana International Labour Organization*. 2018. *Safety and Health at Work: A Vision for Sustainable Prevention. Germani: ILO*
- Istiadi, E. S. (2019). *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Sumber Agung Dwi Putra Tuban)* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Juniarti, N., Halin, H., & Roswaty, R. (2017). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Putera Sriwijaya Mandiri Palembang. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(2), 111-116.
- Makadao, E., Kawet, L., & Rondonuwu, C. N. (2017). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bimoli Bitung. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*

- Mathis, RL & Jackson, JH.(2013), *Human Resource Management, 10th edn, (D.Angelica, Penerj), Jakarta,Salemba Empat*
- Muhsin, 2015, Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 02, No. 02, Juni 2015
- Parashakti, R. D. (2020). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290-304.
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2018). *Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Universitas Pamulang.*
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta. Penerbit Raja Grafindo Persada.*
- Robbins, SP, (2014), *Perilaku Organisasi, 12th edn, (D. Angelica, R.Cahyani, & A. Rosyid, penerj), Jakarta, Salemba Empat.*
- Sedarmayanti, (2017) *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung,Mandar Maju
- Sugiyono(2017).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (Alfebata (ed)*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta*
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: Rajagrafindo Persada.*