ABSTRAK

Saqif Haidarravy, Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesejahteraan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Prambanan Bangkalan. Di bawah bimbingan Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal, S.T., S.E., M.MT dan Prof. Dr. H. Muh. Syarif, Drs.Ec., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kesejahteraan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini 100 karyawan CV. Prambanan Bangkalan dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini 80 karyawan CV. Prambanan Bangkalan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini *simple random sampling* dan dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur dan uji sobel melalui *software* SPSS V.25.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah (1) keselamatan kerja mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat diketahui pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,188 > 1,664) dengan nilai signifikansi t < α 0,000 < 0,05. (2) kesehatan kerja mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat diketahui pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,658 > 1,664) dengan nilai signifikansi t < α 0,032 < 0,05. (3) kesejahteraan kerja mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat diketahui pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,306 > 1,664) dengan nilai signifikansi t < α 0,000 < 0,05. (4) keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui pada nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (77,787 > 1,88) dengan nilai signifikansi F < α 0,000 < 0,05. (5) keselamatan kerja mempengaruhi secara parsial terhadap kesejaheraan kerja dapat diketahui pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,493 > 1,664) dengan nilai signifikansi t < α 0,000 < 0,05. (6) kesehatan kerja mempengaruhi secara parsial terhadap kesejahteraan kerja dapat diketahui pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,338 > 1,664) dengan nilai signifikansi t < α 0,000 < 0,05. (7) keselamatan kerja mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan kerja sebagai variable intervening diketahui pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (62,2157 > 1,990) dengan tingkat signifikansi (0,05). (8) kesehatan kerja mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan kerja sebagai variable intervening diketahui pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (93,9852 > 1,990) dengan tingkat signifikansi (0,05). (9) kesehatan kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan kerja.

Kata Kunci: keselamatan kerja; kesehatan kerja; kesejahteraan kerja; keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Saqif Haidarravy, The Influence of Occupational Safety and Health on Employee Performance with Work Welfare as an Intervening Variable at CV. Prambanan Bangkalan. Under the guidance of Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal, S.T., S.E., M.MT and Prof. Dr. H. Muh. Syarif, Drs. Ec., M.Sc.

This research aims to determine whether or not there is an influence of occupational safety and health on employee performance with occupational welfare as an intervening variable.

This research was carried out descriptive quantitatively using survey research methods. The population in this study was 100 CV employees. Prambanan Bangkalan with the sample used in this research were 80 CV employees. Prambanan Bangkalan. The sampling technique in this research was simple random sampling and analyzed using multiple linear regression analysis and path analysis and Sobel test using SPSS V.25 software.

The conclusions in this research are (1) work safety partially influences employee performance, which can be seen from the value of $t_{count} > t_{table}$ (2.188 > 1.664) with a significance value of $t < \alpha$ 0.000 < 0.05. (2) occupational health partially influences employee performance, which can be seen from the value of $t_{count} > t_{table}$ (4.658 > 1.664) with a significance value of $t < \alpha$ 0.032 < 0.05. (3) work welfare partially influences employee performance, which can be seen from the value of $t_{count} > t_{table}$ (5.306 > 1.664) with a significance value of $t < \alpha$ 0.000 < 0.05. (4) work safety, health and welfare simultaneously and significantly on employee performance can be seen from the value of $F_{count} > F_{table}$ (77.787 > 1.88) with a significance value of $F < \alpha$ 0.000 < 0.05. (5) work safety partially influences work well-being, which can be seen from the value of $t_{count} > t_{table}$ (7.493 > 1.664) with a significance value of $t < \alpha$ 0.000 < 0.05. (6) occupational health partially influences work welfare, which can be seen from the value of $t_{count} > t_{table}$ (7.338 > 1.664) with a significance value of $t < \alpha$ 0.000 < 0.05. (7) work safety partially influences employee performance through work welfare as an intervening variable, known at the value $t_{count} > t_{table}$ (62.2157 > 1.990) with a significance level of (0.05). (8) occupational health partially influences employee performance through work welfare as an intervening variable, known at the value of $t_{count} > t_{table}$ (93.9852 > 1.990) with a significance level of (0.05). (9) occupational health has a dominant influence on employee performance through work welfare.

Keywords: work safety; occupational health; work welfare; occupational safety and health and employee performance

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis, organisasi atau perusahaan membutuhkan peran penting dari sumber daya manusia untuk keberhasilannya dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi perusahaan yang dapat memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan sehingga dalam pengelolaannya harus mendapatkan perhatian khusus dan sebaik mungkin. Hal tersebut didukung dan diperkuat oleh pendapat Iskandar (2018) di mana keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan berasal dari pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia yang diukur dengan kinerja dan produktivitas karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai secara kuantitas maupun kualitas untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja yang berhubungan dengan sumber daya manusia (Silaen et al., 2021). Hal ini didukung oleh pendapat Heksarini et al., (2021) bahwa secara umum, terdapat banyak perusahaan yang melakukan penilaian kinerja karyawan, karena dinilai memiliki manfaat untuk kebijakan manajemen perusahaan yang memiliki hubungan dengan sumber daya manusia. Penilaian kinerja karyawan ini adalah hasil dari penilaian sistematik yang berdasarkan pada indicator input dan output serta dampak mengenai kinerja karyawan (Sadakah et al., 2020).

Pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui system penilaian rating yang mudah digunakan untuk mencerminkan hal-hal yang menentukan kinerja karyawan

(Setiawan dan Hamdan, 2019). Proses untuk meningkatkan kinerja karyawan yang direncanakan oleh perusahaan dengan mengelola keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan bagi para karyawan. Hal tersebut didukung dan diperkuat oleh pendapat Enny (2019:10) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan. Sedangkan, pada kesejahteraan bagi para karyawan juga mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan yang mengacu pada pendapat dari (Rosanti dan Marlius, 2023). Hal tersebut telah diperkuat kembali dengan adanya pendapat dari Kusumawardani dan Kurniawan (2022) bahwa peningkatan kesejahteraan bagi karyawan mengalami peningkatan signifikan dengan adanya program kesejahteraan bagi para karyawan. Pencapaian kinerja karyawan yang tinggi tidak dilalui secara mudah karena adanya kendala dalam proses operasional perusahaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Proses operasional perusahaan yang tidak lancar seperti adanya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja serta pemberian kesejahteraan yang tidak merata akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini didukung dan diperkuat dengan adanya pendapat dari Rosanti dan Marlius (2023) bahwa kondisi tempat kerja yang buruk, standar keselamatan dan kesehatan kerja rendah serta standar jaminan social rendah menyebabkan sulit memperoleh keterampilan yang cukup demi menunjang meningkatnya kinerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor dari kinerja karyawan sebagai citra kualitas perusahaan (Satoto, 2020). Regulasi mengenai program keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan di perusahaan telah diatur dalam perundang-undangan di Indonesia yang menyebutkan bahwa setiap karyawan yang

bekerja berhak mendapatkan perlindungan dan hak-hak terhadap keselamatan dan kesehatan dalam bekerja serta pemberian kesejahteraan sebagai salah satu bentuk apresisasi organisasi terhadap hasil kerja keras yang dilakukan oleh karyawan (Kemnaker RI, 1970 Kusumawardani dan Kurniawan, 2022). Suatu perusahaan harus memiliki jaminan baik social maupun mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap para karyawan melalui regulasi yang tertulis yang berhubungan dengan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja serta harus dilaksanakan oleh seluruh karyawan maupun perusahaan tersebut sendiri. Hal tersebut didukung dan diperkuat oleh pendapat dari Rorimpandey et al., (2022) meliputi pencegahan, perawatan kesehatan kerja dan pemberian cuti dan kompensasi merupakan sebuah program untuk mengurangi beban biaya bagi perusahaan apabila terjadi dampak negative akibat kerja. Oleh karena itu, penerapan praktik keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan bagi para karyawan harus ditekankan agar tidak berdampak negative terhadap pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan. Hal tersebut didukung oleh pendapat dari Mangkunegara (2016) bahwa tujuan umum bagi perusahaam yang menerapkan K3 di lingkungan kerjanya yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga laba perusahaan dapat meningkat dan dapat dinikmati oleh para karyawan dalam hal kesejahteraan bagi karyawan tersebut sendiri.

Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan menentukan kemajuan perusahaan yang dapat meningkatkan kesejahteraan bagi para karyawan dalam bekerja yang berdasarkan pada tanggung jawabnya sebaik mungkin untuk menghasilkan produk yang bermutu dan berkualitas tinggi (Wibowo dan

Widiyanto, 2019). Perusahaan CV. Prambanan Bangkalan ini adalah salah satu perusahaan yang selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Perusahaan tersebut juga bergerak pada bidang jasa pelayanan pembersihan kantor yang telah berdiri 2014 sebagai perusahaan jasa pelayanan pembersihan kantor senior, penilaian kinerja karyawan merupakan faktor utama untuk menciptakan kesejahteraan serta keselamatan dan kesehatan para karyawan. Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan CV. Prambanan Bangkalan tahun 2020 – 2023.

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan CV. Prambanan Bangkalan

No.	Tahun	Nilai Pencapaian Sasaran Kerja Karyawan	Predikat Pencapaian Sasaran Kerja Karyawan
1.	2020	100%	Sangat Baik
2.	2021	95%	Baik
3.	2022	80%	Baik
4.	2023	75%	Baik

Sumber: Direktur CV. Prambanan Bangkalan

Berdasarkan pada hasil observasi penyusun berupa data kinerja karyawan CV. Prambanan Bangkalan 2020 hingga 2023 tersebut di atas, telah terjadi penurunan pada kinerja para karyawan CV. Prambanan Bangkalan hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan salah satunya pemberian program kesejahteraan yang masih dalam tahap berkembang secara sempurna. Hal ini dapat diartikan bahwa pengelolaan kinerja karyawan CV. Prambanan Bangkalana masih belum dapat dikatakan baikterhadap berjalannya program yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja serta program kesejahteraan bagi para karyawan, seperti bonus, gaji dan tunjangan. Hal ini didukung dan diperkuat oleh pendapata Simajuntak dalam Samsuddin (2018:77)

bahwa kinerja para karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya tahapan berkembangnya sarana pendukung yang dihubungkan dengan faktor eksternal karyawan, misalnya keselamatan dan kesehatan kerja, gaji, upah dan lain sebagainya. hal tersebut juga dibuktikan dengan adanya data kecelakaan kerja, kunjungan karyawan ke Klinik Anna Medika dan keberhasilan penerapan program K3 dan kesejahteraan kerja serta data gaji/upah karyawan, sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Data Kasus Kecelakaan Kerja CV. Prambanan Bangkalan

No.	Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	Kategori
1.	2020	02	Sangat Baik
2.	2021	04	Sangat Baik
3.	2022	05	Baik
4.	2023	08	Baik

Sumber: Direktur CV. Prambanan Bangkalan

Tabel 1. 3 Data Kunjungan Karyawan ke Klinik Anna Medika

No.	Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Kategori
1.	2020	05	05	10	Sangat Baik
2.	2021	10	05	15	Baik
3.	2022	15	05	20	Baik
4.	2023	16	06	22	Baik

Sumber: Direktur CV. Prambanan Bangkalan

Tabel 1. 4 Data Keberhasilan Penerapan Program K3 dan Kesejahteraan Kerja CV. Prambanan Bangkalan

No.	Tahun	Persentase Keberhasilan Penerapan Program K3	Persentase Keberhasilan Penerapan Program Kesejahteraan Kerja	Kategori
1.	2020	100%	100%	Sangat Baik
2.	2021	90%	90%	Sangat Baik
3.	2022	85%	85%	Baik
4.	2023	82%	82%	Baik

Sumber: Direktur CV. Prambanan Bangkalan

Tabel 1. 5 Data Gaji/Upah CV. Prambanan Bangkalan

No.	Tahun/Periode	Gaji Karyawan	Predikat Gaji Karyawan
1.	2020	2.500.000	Sangat Baik
2.	2021	2.500.000	Sangat Baik
3.	2022	2.300.000	Baik
4.	2023	2.200.000	Baik

Sumber: Bendahara CV. Prambanan Bangkalan

Berdasarkan pada hasil observasi penyusun berupa data kasus kecelakaan kerja, kunjungan karyawan ke Klinik Anna Medika, keberhasilan penerapan program K3 dan kesejahteraan serta gaji/upah para karyawan tersebut di atas, terjadi penurunan pada keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan yang dapat menjadi penyebab penurunan pula terhadap kinerja para karyawan. Oleh karena itu, CV. Prambanan Bangkalan perlu memperhatikan pada aspek pelaksanaan dan perkembangan pada program yang berhubungan dengan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan bagi para karyawan melalui penelitian ini dapat memberikan suatu kontribusi yang baik dalam memecahkan permasalahan tersebut maupun permasalahan diperusahaan lain yang sejenis. Berdasarkan pada uraian di atas, maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesejahteraan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Prambanan Bangkalan."**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pemaparan latar belakang tersebut di atas, maka penyusun merumuskan beberapa masalah yang akan dijawab melalui penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh keselamatan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan?
2. Apakah terdapat pengaruh kesehatan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan?
3. Apakah terdapat pengaruh kesejahteraan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan?
4. Apakah terdapat pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan?
5. Apakah terdapat pengaruh keselamatan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja pada CV. Prambanan Bangkalan?
6. Apakah terdapat pengaruh kesehatan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja pada CV. Prambanan Bangkalan?
7. Apakah terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variable kesejahteraan kerja sebagai variable intervening?
8. Apakah terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variable kesejahteraan kerja sebagai variable intervening?
9. Manakah variable dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada uraian rumusan masalah tersebut di atas, maka penyusun memaparkan beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh keselamatan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kesehatan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kesejahteraan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan.
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan.
5. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh keselamatan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja pada CV. Prambanan Bangkalan.
6. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kesehatan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja pada CV. Prambanan Bangkalan.
7. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variable kesejahteraan kerja sebagai variable intervening.
8. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variable kesejahteraan kerja sebagai variable intervening.
9. Untuk mengetahui dan menguji variable mana dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdapat dua hal, sebagai berikut:

1. **Manfaat untuk Mengembangkan Ilmu atau Kegunaan Teoritis,** sebagai berikut:

a. Sebagai bahan masukan bagi CV. Prambanan Bangkalan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kualitas kinerja karyawan CV. Prambanan Bangkalan serta meningkatkan sekaligus mengembangkan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja di masa yang akan datang;

b. Sebagai motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Prambanan Bangkalan serta keselamatan, kesehatan, kesejahteraan kerja di masa yang akan datang.

c. Untuk memperluas wawasan kepada direktur CV. Prambanan Bangkalan dalam mempertimbangkan faktor pendukung pada keberhasilan proses peningkatan dan pengembangan kinerja karyawan serta keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktik, sebagai berikut:

a. Bagi Direktur CV. Prambanan Bangkalan. Sebagai bahan acuan bagi direktur untuk lebih meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan CV. Prambanan Bangkalan serta keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja CV. Prambanan Bangkalan di masa yang akan datang.

b. Bagi Pegawai CV. Prambanan Bangkalan, sebagai berikut:

1) Memberikan motivasi kepada pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan dengan baik dan benar yang sesuai dengan peraturan CV. Prambanan Bangkalan di masa yang akan datang.

2) Meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan CV. Prambanan Bangkalan melalui prestasi dan ketepatan waktu dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan di masa yang akan datang.

c. **Bagi CV. Prambanan Bangkalan.** Diharapkan menjadi bahan masukan bagi CV. Prambanan Bangkalan untuk lebih meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan serta keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja CV. Prambanan Bangkalan di masa yang akan datang.
d. **Bagi Penyusun.** Untuk lebih meningkatkan dan mengembangkan kualitas, kuantitas dan kreativitas serta inovasi pada proses pembelajaran dalam menghadapi situasi dan kondisi yang telah terjadi pada saat ini.
e. Bagi penyusun lain. Diharapkan dapat menjadi sebuah acuan dan referensi dalam mengembangkan penelitian dengan topik permasalahan yang beragam dan berbeda.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga dan teori-teori supaya penelitian ini dapat dilaksanakan secara lebih mendalam, maka tidak semua masalah yang telah diidentifikasikan akan diteliti. Oleh karena itu, penyusun memberikan batasan batasan di mana akan dilaksanakan penelitian ini, sebagai berikut:

1. **Variabel Keselamatan Kerja (X_1).** Variabel ini memiliki hubungan secara signifikan terhadap variable yang lain yaitu kinerja karyawan.
2. **Variabel Kesehatan Kerja (X_2).** Variabel ini memiliki hubungan secara signifikan terhadap variable yang lain yaitu kinerja karyawan.
3. **Variabel Kesejahteraan Kerja (Z).** Variabel ini memiliki hubungan secara Tidak langsung terhadap variable yang lain yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja karyawan.

4. **Variabel Kinerja Karyawan (Y).** Variabel ini memiliki hubungan secara signifikan terhadap variable keselamatan (X1), kesehatan (X2) dan kesejahteraan kerja (Z).

BAB II
TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Teori dan Penelitian Sebelumnya

2.1.1. Pengertian Keselamatan Kerja

Armstrong dalam Sopiah dan Sangadji (2018:324) menyatakan bahwa keselamatan kerja suatu situasi dan kondisi yang aman dan selamat dari adanya penderitaan dan kerusakan serta kerugian di lingkungan kerja pada saat menggunakan alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pembuatan, teknik pengepakan, penyimpanan maupun melindungi dan menjaga tempat kerja. Ramlan dalam Sopiah dan Sangadji (2018:325) mengatakan bahwa pelaksanaan keselamatan kerja adalah berkaitan dengan suatu upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang disebabkan oleh berbagai macam faktor bahaya baik berasal dari dalam organisasi maupun eksternal organisasi. Keselamatan kerja adalah situasi dan kondisi di mana para pegawai selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melakukan tugas dan pekerjaanya. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara normal dan tidak terganggu oleh adanya kecelakaan kerja tersebut. Oleh karena itu, pegawai dapat menciptakan kinerja yang direncanakan melalui bagian integral dari manajemen perusahaan atau organisasi (Enny, 2019:01-02). Suryani dan Foeh (2019:107) memaparkan bahwa program keselamatan kerja menyangkut penyediaan perlindungan pegawai dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Silalahi dan Rumondang dalam Larasati (2020:47) mengatakan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu

usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau situasi dan kondisi yang tidak selamat sehingga dapat mengakibatkan kecelakaan. Budiono dalam Larasati (2020:47) mendefinisikan bahwa keselamatan kerja merupakan ilmu dan penerapan yang terkait dengan mesin, alat, bahan dan proses kerja guna menjamin keselamatan pegawai dan seluruh asset produksi agar terhindar dari kecelakaan kerja atau kerugian lainnya. Menurut Sudiro dan Putri (2022:103) bahwa keselamatan kerja memiliki hubungan dengan mesin, alat kerja, proses pengolahan, bahan yang digunakan, landasan, lingkungan serta standar operasional dalam melaksanakan pekerjaan.

Husni dalam Bhastary dan Suwardi (2018) berpendapat bahwa keselamatan kerja berhubungan dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di lingkungan kerja atau dapat dikenal dengan istilah kecelakaan industry. Kecelakaan industry ini secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu kegiatan. Menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam Hernilawati, Sutriswanto dan Rusvitawati (2021) bahwa keselamatan kerja adalah situasi dan kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di lingkungan kerja. Risiko keselamatan di lingkungan kerja dapat menyebabkan kebakaran, tersengat aliran Listrik, terpotong, luka, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran. Sedangkan, menurut Swasto dalam Muliati dan Budi (2021) bahwa keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan pegawai terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan pada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penyusun dapat menyimpulkan bahwa keselamatan kerja (*work safety*) merupakan sebuah proses usaha untuk melindungi dan menjaga para karyawan dari adanya kecelakaan kerja baik di dalam maupun di luar organisasi sehingga para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Berdasarkan pada penjelasan di atas, penyusun mengadopsi sekaligus mengaplikasikan variable keselamatan kerja (*work safety*) pada pendapat dari Dra. Sri Larasati, M.M dan Wibowo dalam Muliati dan Budi (2021).

2.1.2. Tujuan dan Sasaran Keselamatan Kerja

Menurut Ramlan dalam Sopiah dan Sangadji (2018:327) mengatakan bahwa terdapat enam tujuan keselamatan kerja yang berdasarkan pada ilmu K3, sebagai berikut:

1. Melindungi keselamatan pegawai dalam melaksanakan aktivitas bekerja untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas nasional.
2. Menciptakan system kerja yang aman mulai input, proses dan output.
3. Mencegah terjadinya kerugian baik moril ataupun materil yang dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan.
4. Menjamin keselamatan setiap individu lain yang berada di lingkungan kerja.
5. Melakukan pengendalian terhadap risiko yang ada di lingkungan kerja.
6. Sumber produksi terpelihara dan diterapkan secara aman dan efisien.

Sedangkan, menurut Larasati (2020:49) bahwa terdapat enam tujuan dari keselamatan kerja, sebagai berikut:

1. Melindungi dan menjamin keselamatan setiap karyawan dan individu lain di lingkungan kerja dan sekitar wilayah lingkungan kerja.
2. Melindungi keselamatan karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas.
3. Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
4. Tidak terjadinya kerusakan atau kerugian pada alat atau material produksi.
5. Upaya pengawasan terhadap 4 M (manusia, material, mesin, metode kerja) yang dapat memberikan lingkungan kerja secara aman dan nyaman.
6. Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional.

Larasati (2020:50) memaparkan bahwa adapun sasaran keselamatan kerja, sebagai berikut:

1. Mengurangi terjadinya kecelakaan;
2. Mengurangi timbulnya penyakit akibat pekerjaan;
3. Mengurangi kematian;
4. Mengurangi cacat tetap;
5. Menjaga material konstruksi dalam hal pemakaian dan pemeliharaan bangunan-bangunan, alat-alat kerja, mesin-mesin pesawat-pesawat, instalasi dan lain sebagainya.

2.1.3. Fungsi Keselamatan Kerja

Sopiah dan Sangadji (2018:326) menyatakan bahwa terdapat empat fungsi keselamatan kerja, sebagai berikut:

1. Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktik yang dapat membahayakan keselamatan para pekerja;

2. Membuat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program;
3. Menerapkan, mendokumentasikan dan menginformasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya;
4. Mengukur dan memeriksa kembali efektivitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

2.1.4. Unsur-Unsur Penunjang Keselamatan Kerja

Menurut Larasati (2020:50) bahwa terdapat tujuh unsur-unsur penunjang keselamatan kerja, sebagai berikut:

1. Adanya kesadaran dalam menjaga keselamatan kerja;
2. Teliti dalam bekerja;
3. Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keselamatan kerja;
4. Meningkatkan produktivitas kerja tanpa memeras tenaga kerja dan menjamin kehidupan produktifnya;
5. Mencegah pemborosan pegawai, modal, alat-alat dan sumber produksi lainnya dalam bekerja;
6. Menjamin lingkungan yang sehat, bersih, aman dan nyaman sehingga menimbulkan kegembiraan dan semangat kerja;
7. Memperlancar, meningkatkan dan mengamankan produksi industry serta Pembangunan.

2.1.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Enny (2019:08-09) menjelaskan bahwa terdapat sepuluh faktor faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sebagai berikut:

1. **Kelengkapan Peralatan Kerja.** Artinya, keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Semakin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja semakin baik demikian pula sebaliknya apabila perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga tidak ikut terjamin.
2. **Kualitas Peralatan Kerja.** Disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja tersebut sendiri.
3. **Kedisiplinan Karyawan.** Artinya, hal yang berhubungan dengan perilaku pegawainya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Pegawai yang kurang disiplim dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya semakin tidak terjamin.
4. **Ketegasan Pimpinan.** Artinya, dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Semakin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja, maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja pegawainya.
5. **Semangat Kerja.** Artinya, peralatan keselamatan kerja yang lengkap baik dan sempurna, maka pegawai akan memberikan semangat kerja yang sangat tinggi. Hal ini disebabkan pegawai merasa nyaman dan aman dalam bekerja.
6. **Motivasi Kerja.** Artinya, sama halnya dengan semangat kerja, motivasi pegawai untuk bekerja juga akan kuat apabila peralatan keselamatan kerja

yang lengkap baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya, apabila peralatan keselamatan kerja tidak lengkap baik dan sempurna, maka motivasi kerja pegawai juga akan melemah.

7. **Pengawasan.** Artinya, setiap pegawai harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Apabila tidak diawasi, maka banyak pegawai yang akan melanggar. Hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi dengan baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV di tempat tempat tertentu.
8. **Umur Alat Kerja.** Artinya, umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja pegawai. Peralatan kerja yang telah melewati umur ekonomisnya, maka membahayakan keselamatan kerja pegawai, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru sekalipun masih terlihat baik.
9. **Keamanan Kerja.** Artinya, apabila peralatan keselamatan kerja yang lengkap baik dan sempurna, maka akan mempengaruhi keamanan kerja sehingga risiko kecelakaan dapat diminimalkan. Demikian pula sebaliknya, apabila peralatan kerja tidak lengkap, maka akan dapat menimbulkan risiko kecelakaan yang lebih besar.
10. **Kinerja.** Artinya, keselamatan kerja akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan kinerja pegawai dengan adanya program keselamatan kerja, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya, misalnya

dengan adanya program keselamatan kerja, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai pula. Demikian pula sebaliknya, apabila program keselamatan kerja tidak ada atau kurang sempurna, maka kinerja akan turun.

Sedangkan, menurut Syafi dalam Larasati (2020:51-52) bahwa terdapat faktor-faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sebagai berikut:

1. **Lingkungan Kerja Secara Fisik.**
   - **a.** Penempatan benda atau barang (penataannya) sebaik mungkin sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di lingkungan kerja atau sekitarnya. Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda, batas-batas dan peringatan yang cukup. Perlindungan kepada para karyawan atau pegawai yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik.
   - **b.** Perlengkapan perlindungan, misalnya helm pengaman (safety helmet), rompi keselamatan (safety vest), sepatu keselamatan (safety boots), masker, penutup telinga dan lain sebagainya.
   - **c.** Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan, misalnya: pintu atau terowongan darurat, pertolongan apabila terjadi kecelakaan, seperti tabung oksigen, mobil, ambulan dan lain sebagainya.
2. **Lingkungan Sosial Psikologis.**

a. Perlakuan yang adil terhadap semua karyawan atau pegawai tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, turunan dan lingkungan social.

b. Perawatan atau pemberian asuransi terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan berbahaya dan berisiko yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja sangat besar.

c. Masa depan karyawan terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat suatu kecelakaan baik fisik maupun mental.

d. Kepastian kedudukan dalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu jaminan bahwa orang-orang dalam organisasi tersebut dilindungi hak dan kedudukannya oleh peraturan karyawan dijamin secara seimbang dengan kewajibannya.

2.1.6. Sektor-Sektor yang Termasuk dalam Keselamatan Kerja

Larasati (2020:52-55) menyatakan bahwa terdapat lima sektor sektor yang termasuk dalam keselamatan kerja, sebagai berikut:

1. **Pencegahan Kebakaran.** Dalam pencegahan kecelakaan harus berdasarkan pada Kepmenaker RI. No Kep-186/MEN/1999, perusahaan harus memenuhi persyaratan, sebagai berikut:
   a. Memiliki tim penanggulangan kebakaran yang terlatih;
   b. Memiliki perencanaan tanggap darurat;
   c. Memiliki system proteksi kebakaran;
   d. Melaksanakan pemeriksaan dan pengujian komponen yang berhubungan dengan penanggulangan kebakaran.

2. **Pencegahan Peledakan.** Dalam pencegahan peledakan ini harus berdasarkan pada Permenaker RI. No. Per-01/MEN/1982, Undang Undang UAP tahun 1930 dan Peraturan UAP tahun 1930, perusahaan harus memenuhi persyaratan, sebagai berikut:
   a. Memiliki tim operasi;
   b. Konstruksi harus kuat dan memenuhi syarat, tidak retak atau bocor;
   c. Memiliki sertifikasi asli tidak memihak dan diakui.
   d. Memiliki alat pengaman yang memenuhi syarat;
   e. Memiliki tanda pengenal;
   f. Memiliki register riwayat pemakaian;
   g. Operator yang mengoperasikan harus memiliki lisensi.
3. **Bidang Mekanik.** Pada bidang mekanik harus berdasarkan pada Permenaker RI. No. Per-05/MEN/1985 dan Per-04/MEN/1985, perusahaan harus memenuhi persyaratan, sebagai berikut:
   a. Memiliki izin operasi;
   b. Memiliki landasan kerja yang sesuai;
   c. Memiliki sertifikat asli tidak memihak dan diakui;
   d. Operator yang mengoperasikan harus memiliki lisensi;
   e. Memiliki alat pengaman dan tanda peringatan yang memenuhi syarat dan jelas;
   f. Memiliki prosedur operasional yang memenuhi syarat.

4. **Bidang Konstruksi Bangunan.** Pada bidang konstruksi bangunan harus berdasarkan pada Permenaker RI. No. Per-01/MEN/1980, perusahaan harus memenuhi persyaratan, sebagai berikut:
   - **a.** Akses keluar masuk ruangan aman;
   - **b.** Penerangan yang cukup;
   - **c.** Ventilasi memenuhi syarat;
   - **d.** Kebersihan dan kerapian tata ruang tidak berantakan dan merintangi akses lalu lalang;
   - **e.** Jaminan keselamatan peralatan, bahan dan benda-benda di dalam ruangan, seperti alat pengaman, dan lain sebagainya;
   - **f.** Adanya pengamanan pada lantai, tangga, atap dan panggung terhadap semua lubang dan galian yang berpotensi bahaya;
   - **g.** Adanya pernyataan dan tindakan pengamanan pada tempat-tempat yang dianggap labil atau berbahaya;
   - **h.** Penggunaan perancah harus berdasarkan pada peraturan yang berlaku.
5. **Bidang Listrik.** Pada bidang Listrik harus berdasarkan pada Permenaker RI. No. Kep-75/MEN/2002, perusahaan harus memenuhi persyaratan, sebagai berikut:
   - **a.** Perencanaan, pembuatan, pemasangan, pemeliharaan dan pemeriksaan harus dilakukan personal yang memiliki lisensi;
   - **b.** Memiliki sertifikat asli, tidak memihak dan diakui;
   - **c.** Konstruksi instalasi harus memenuhu syarat;
   - **d.** Pemeriksaan dilakukan secara berkala yang meliputi:

1) Instalasi listrik secara umum, pembebanan, penataan kabel, pengamanan kabel dan lain sebagainya;
2) Instalasi penyalur petir.

6. **Di Lingkungan Kerja Berisiko Tinggi.** Pada lingkungan kerja yang berisiko tinggi harus berdasarkan pada Kepdirjen PPK No. Kep 113/DJPPK/2006 dan Kepmenaker RI. No. Kep-45/DJPPK/IX/2002, perusahaan harus memenuhi persyaratan, sebagai berikut:
   a. Petugas yang bekerja dilingkungan yang berisiko tinggi harus memiliki izin kerja;
   b. Memiliki prosedur yang memenuhi syarat;
   c. Pekerja yang kerja dilingkungan yang berisiko tinggi harus terlatih dan kompeten;
   d. Petugas yang bekerja dilingkungan yang berisiko tinggi harus memiliki standar kesehatan yang memenuhi syarat.

2.1.7. Program Keselamatan Kerja

Sudiro dan Putri (2022:105) menyatakan bahwa program keselamatan kerja difokuskan pada dua hal, sebagai berikut:

1. **Perilaku Kerja.** Perusahaan akan membentuk sikap dan kesadaran pegawai tentang pentingnya keselamatan kerja. Oleh sebab itu, tentu menjadi suatu tuntutan bagi para manajer perusahaan untuk memberikan program keselamatan kerja ini.

2. **Kondisi Kerja.** Bagaimana cara perusahaan dan pegawai untuk dapat bersinergi dalam mengembangkan, mempertahankan lingkungan fisik yang aman.

2.1.8. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Larasati (2020:50) bahwa terdaoat 2 indikator penyebab keselamatan kerja, sebagai berikut:

1. **Keadaan tempat atau lingkungan kerja,** meliputi:
   - **a.** Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya;
   - **b.** Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak;
   - **c.** Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. **Pemakaian peralatan kerja,** meliputi:
   - **a.** Pengaman peralatan kerja yang sudah using atau rusak;
   - **b.** Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik;
   - **c.** Pengaturan penerangan.

Wibowo dalam Muliati dan Budi (2021) bahwa terdapat 3 indikator keselamatan kerja, sebagai berikut:

1. Lingkungan tempat kerja;
2. Mesin dan Peralatan;
3. Jaminan Keselamatan.

2.1.9. Pengertian Kesehatan Kerja

Armstrong dalam Sopiah dan Sangadji (2018:324) berpendapat bahwa kesehatan kerja adalah suatu keadaan dari seorang pegawai yang terbebas dari

gangguan fisik dan mental sebagai akibat dari pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya. Enny (2019:02) mengatakan bahwa kesehatan kerja adalah penerapan ilmu kesehatan atau kedokteran di bidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah penyakit yang timbul akibat kerja dan mempertahankan dan meningkatkan kesehatan para pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Kesehatan kerja berhubungan dengan penyakit yang diderita oleh seorang pegawai sebagai akibat dari kegiatan melaksanakan pekerjaannya, seperti penyakit kanker paru-paru merupakan salah satu penyakit kerja. Menurut Sholihah dan Kuncoro dalam Larasati (2020:106) bahwa kesehatan kerja merupakan bagian dari kesehatan masyarakat yang berhubungan dengan faktor potensial yang mempengaruhi kesehatan pegawai. Efek terhadap kesehatan dapat bersifat langsung maupun tidak langsung. Sedangkan, menurut Mangkunegara dalam Sudiro dan Putri (2022:110) bahwa kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para pegawai secara materil karena pegawai akan lebih jarang absen dan bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan. Secara keseluruhan, pegawai akan lebih mampu bekerja lebih lama. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Melly dalam Muliati dan Budi (2021) mengatakan bahwa kesehatan kerja adalah usaha perusahaan untuk menjaga dan menumbuhkan tingkat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan social bagi seluruh pegawai pada level

yang tinggi. Menurut Haerani dalam Khairani dan Yulianti (2022) bahwa kesehatan kerja merupakan bentuk perlindungan yang diberikan perusahaan agar terbebas dari penyakit pekerjaan, seperti stress dan frustasi serta terbebas dari gangguan baik fisik, mental, emosi, rasa sakit, dan cidera yang disebabkan pada saat berada di lingkungan kerja dan mengganggu kegiatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan, menurut Buntarto dalam Samad, Sendow dan Uhing (2022) bahwa kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pegawai memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik jasmani, rohani maupun social dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pegawai dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Berdasarkan pada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penyusun dapat menyimpulkan bahwa kesehatan kerja (*work healthy*) merupakan sebuah proses usaha untuk melindungi dan menjaga para karyawan dari adanya penyakit akibat kerja baik di dalam maupun di luar organisasi sehingga para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara efektif dan efisien. Berdasarkan pada penjelasan di atas, penyusun mengadopsi sekaligus mengaplikasikan variable kesehatan kerja (*work healthy*) pada pendapat dari Dra. Sri Larasati, M.M dan Buntarto dalam Ariko (2018).

2.1.10. Tujuan Kesehatan Kerja

Menurut Ramlan dalam Sopiah dan Sangadji (2018:327) bahwa terdapat tujuh tujuan kesehatan kerja yang berdasarkan pada ilmu K3, sebagai berikut:

1. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pegawai di semua lapangan pekerjaan ke tingkat yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun kesejahteraan social;
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat pegawai yang diakibatkan oleh situasi dan kondisi lingkungan kerjanya, seperti kecelakaan akibat kerja;
3. Memberi perlindungan kepada pegawai pada saat melaksanakan pekerjaannya dan kemungkinan terjadinya bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan di lingkungan kerja;
4. Menempatkan pegawai di suatu lingkungan pekerjaan yang berdasarkan pada keterampilan, kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya;
5. Mencegah terjadinya penyakit akibat kerja;
6. Meningkatkan derajat kesehatan pekerja melalui promosi K3;
7. Menjaga status kesehatan dan kebugaran pegawai pada situasi dan kondisi yang optimal.

Sedangkan, menurut Manullang dalan Sudiro dan Putri (2022:116) bahwa kesehatan kerja memiliki beberapa tujuan, sebagai berikut:

1. Meningkatkan serta memelihara derajat kesehatan pegawainya setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun social;
2. Mencegah dan melindungi pegawai dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja;
3. Menyesuaikan pegawai dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan pegawai;
4. Meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.11. Fungsi Kesehatan Kerja

Sopiah dan Sangadji (2018:325) mengatakan bahwa terdapat enam fungsi kesehatan kerja, sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan melakukan penilaian terhadap risiko dari bahaya kesehatan di lingkungan kerja;
2. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktik kerja termasuk desain lingkungan kerja;
3. Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD;
4. Memantau kesehatan para pegawai;
5. Terlibat dalam proses rehabilitas pegawai yang mengalami sakit atau kecelakaan kerja;
6. Mengelola P3K dan tindakan darurat.

2.1.12. Ruang Lingkup Kesehatan Kerja

Undang-Undang No. 26 Tahun 2009 dalam Larasati (2020:108 109) tentang Kesehatan menyebutkan bahwa sasaran kesehatan kerja adalah pegawai formal dan informal serta setiap individu yang berada di lingkungan kerja. Selain itu, sasaran kesehatan kerja juga mencakup lingkungan kerja yang meliputi faktor fisik, kimia, biologi, ergonomic dan psikososial, bahan baku, mesin dan alat-alat bantu kerja serta proses kerja. Sedangkan, Melly dalam Larasati (2020:108) menuliskan bahwa ruang lingkup atau fungsi pokok pelayanan kesehatan kerja yang komprehensif, meliputi enam area promotive dan preventif ditambah satu area kuratif dan rehabilitative, sebagai berikut:

1. Penempatan pegawai pada pekerjaan atau jabatan yang berdasarkan pada kerja dan status kesehatannya merupakan upaya preventif;
2. Promosi kesehatan di lingkungan kerja atau PDTK (workplace health promotion) untuk meningkatkan derajat kesehatan dan kapasitas kerja serta pencegahan penyakit merupakan upaya promotive dan preventif serta bertujuan untuk mengendalikan faktor risiko yang bersumber dari perilaku;
3. Perbaikan lingkungan kerja merupakan upaya preventif;
4. Perbaikan ergonomic merupakan upaya preventif;
5. Pengembangan pengorganisasian dan budaya kerja merupakan upaya preventif;
6. Surveilans kesehatan pegawai merupakan upaya preventif yang meliputi, sebagai berikut:

a. Mengumpulkan data faktor risiko di lingkungan kerja yang bersumber dari lingkungan kerja, pengorganisasian pekerjaan dan budaya kerja, data kesehatan pegawai (sebelum bekerja, secara berkala, kunjungan pengobatan perawatan);
b. Melakukan analisis dan interpretasi data yang berdasarkan pada kaidah epidemiologi untuk melihat frekuensi, distribusi dan trend perkembangan faktor risiko dan gangguan kesehatan;
c. Komunikasi data dan hasil analisis untuk digunakan dalam rencana perbaikan.

Pencatatan dan pelaporan upaya pelayanan Kesehatan Kerja dan kasus KAK/PAK kepada manajemen serikat pekerja, Dinas Kesehatan, Dinas Tenaga

Kerja dan Transmigrasi serta pelayanan klinik merupakan upaya kuratif dan rehabilitative.

2.1.13. Dimensi Kesehatan Kerja

Menurut Larasati (2020:120-121) bahwa terdapat lima konsep kesehatan yang berdasarkan pada dimensinya, sebagai berikut:

1. **Dimensi Fisik.** Secara umum, manusia dalam dimensi ini mampu mempraktikkan gaya hidup yang positif. Kemampuan fisik adalah kemampuan kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya sehari-hari, pencapaian kebugaran, seperti (kardiovaskular, paru dan gastrointestinal), menjaga nutrisi dan ketepatan proporsi tubuh dari timbunan lemak, bebas dari penggunaan obat-obatan, alcohol dan rokok.
2. **Dimensi Sosial.** Kemampuan social adalah kemampuan berinteraksi secara baik dengan sesama dan lingkungannya yang dapat menjaga dan mengembangkan keakraban individu dan dapat menghargai serta toleran terhadap setiap pendapat dan kepercayaan yang berbeda.
3. **Dimensi Emosional.** Kemampuan emosional adalah kemampuan stress dan mengekspresikan emosinya yang dapat di terima oleh individu yang lain. Kesehatan emosi mencakup kemampuan untuk bertanggung jawab, menerima dan menyamakan perasaannya serta dapat menerima keterbatasan individu lain.
4. **Dimensi Intelektual.** Kemampuan belajar dan menggunakan informasi secara efektif antar personal, keluarga dan pengembangan karir. Kesehatan

intelektual, meliputi usaha untuk secara terus menerus tumbuh dan belajar untuk beradaptasi secara efektif dengan perubahan baru.

5. **Dimensi Spiritual.** Percaya adanya beberapa kekuatan, seperti alam, ilmu pengetahuan, agama dan bentuk kekuatan lain yang diperlukan manusia dalam mengisi kehidupannya. Setiap individu memiliki nilai moral dan etika yang dianutnya.

Sedangkan, menurut Sudiro dan Putri (2022:115) bahwa terdapat tiga poin dimensi kesehatan kerja, sebagai berikut:

1. **Kondisi Lingkungan Kerja.** Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal, sebagai berikut:
   a. Kebersihan lingkungan kerja;
   b. System pembuangan sampah dan limbah industry.
2. **Sarana Kesehatan Pegawai.** Hal ini berdasarkan pada upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari pegawai. Hal ini dapat dilihat, sebagai berikut:
   a. Sarana olahraga dan kesempatan rekreasi;
   b. Pemeliharaan kesehatan pegawai.
3. **Pemeliharaan Kesehatan Pegawai.** Pemeliharaan ini merupakan pelayanan kesehatan pegawai dan pemeriksaan kesehatan kerja. Hal ini dapat dilihat, sebagai berikut:
   a. Pelayanan kesehatan pegawai;
   b. Pemeriksaan kesehatan kerja secara berkala.

2.1.14. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Enny (2019:11-13) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor faktor yang mempengaruh kesehatan kerja, sebagai berikut:

1. **Udara.** Artinya kondisi udara diruangan tempat bekerja harus membuat pegawai tenang dan nyaman. Kualitas udara sangat mempengaruhi kesehatan para pegawai, seperti panas atau berdebu. Solusi yang perlu diberikan kepada pegawai adalah penutup mulut untuk kondisi udara yang berdebu;
2. **Cahaya.** Artinya, kualitas Cahaya diruangan juga akan sangat mempengaruhi kesehatan para pegawai. Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahayanya kurang tentu akan merusak kesehatan para pegawai terutama kesehatan mata;
3. **Kebisingan.** Artinya, suara yang di dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan mempengaruhi kualitas pendengaran. Oleh karena itu, perlu dibuatkan ruangan yang kedap suara atau disediakan penutup telinga sehingga pendengaran para pegawai tidak terganggu;
4. **Aroma Berbau.** Artinya, untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap, maka kesehatan akan sangat terganggu. Aroma yang dikeluarkan dari zat-zat tertentu yang membahayakan, misalnya zat kimia yang akan mempengaruhi kesehatan para pegawai. Oleh karena itu, perlu dipersiapkan masker agar terhindar dari bau yang kurang sedap atau membahayakan tersebut;

5. **Layout Ruangan.** Artinya, tata letak ruangan sangat mempengaruhi kesehatan para pegawai, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, agar para pegawai tetap sehat, maka faktor layout ruangan perlu diperhatikan, misalnya penempatan tempat pembuatan limbah atau sampah;
6. **Kemampuan Kerja.** Artinya, para pegawai yang sehat tentu akan sanggup dan mampu untuk bekerja. Para pegawai yang sehat secara fisik dan jiwanya, maka dapat dipastikan akan mampu untuk bekerja dengan sebaik-baiknya;
7. **Semangat Kerja.** Artinya, para pegawai yang sehat akan bersemangat untuk bekerja baik berangkat kerja maupun melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Setiap pekerjaan yang diberikan akan dikerjakan dengan penuh semangat. Demikian pula sebaliknya, dengan pegawai tidak sehat tentu tidak akan semangat untuk bekerja;
8. **Motivasi Kerja.** Artinya, para pegawai yang sehat akan terdorong kuat untuk melakukan kegiatan kerjanya. Demikian pula sebaliknya, apabila pegawai tidak sehat tentu tidak akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dan motivasinya menjadi lemah. Jadi, motivasi kerja perlu terus dipupuk dan ditumbuhkan melalui peningkatan kesehatan secara terus-menerus;
9. **Kinerja.** Kesehatan kerja pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja para pegawai. Para pegawai yang sehat tentu secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya. Dengan tubuh yang sehat tentu para pegawai

akan mampu melakukan pekerjaannya atau para pegawai akan bersemangat serta termotivasi untuk bekerja. Demikian pula sebaliknya, bagi mereka yang tidak sehat atau kurang sehat tentu kinerjanya akan ikut turun.

Swasto dalam Larasati (2020:115) memaparkan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja, sebagai berikut:

1. **Kondisi Lingkungan Tempat Kerja,** meliputi:
   a. **Kondisi Fisik.** Kondisi ini berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruang tempat kerja, Tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara;
   b. **Kondisi Fisiologis.** Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin atau peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh pegawai;
   c. **Kondisi Khemis.** Kondisi ini dapat dilihat berdasarkan pada uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat.
2. **Mental Psikologis.** Kondisi ini, meliputi:
   a. Hubungan kerja dalam kelompok atau teman sekerja;
   b. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya;
   c. Suasana kerja dan lain sebagainya.

2.1.15. Program Kesehatan Kerja

Menurut Armstrong dalam Sopiah dan Sangadji (2018:343) bahwa terdapat beberapa program kesehatan kerja, sebagai berikut:

1. Hilangkan bahaya pada sumber melalui rekayasa desain dan proses;

2. Isolasikan proses zat berbahaya sehingga pegawai tidak berhubungan dengan mereka;
3. Ubah proses atau zat yang digunakan untuk mempromosikan perlindungan yang lebih baik atau menghilangkan risikonya;
4. Menyediakan peralatan pelindung, namun hanya apabila terdapat perubahan pada desain, proses atau spesifikasi tidak dapat sepenuhnya menghilangkan bahaya;
5. Latih pegawai untuk menghindari risiko;
6. Pertahankan pabrik dan peralatan untuk menghilangkan kemungkinan emisi berbahaya, mengendalikan penggunaan zat beracun dan menghilangkan bahaya radiasi;
7. Mengadopsi praktik tata graha yang baik agar bangunan dan mesin tetap bersih dan bebas dari zat beracun;
8. Melakukan pemeriksaan rutin untuk memastikan bahwa risiko diidentifikasi pada saat yang tepat;
9. Lakukan pemeriksaan kesehatan prakerja dan pemeriksaan rutin terhadap mereka yang terpapar risiko;
10. Pastikan pertimbangan ergonomic yaitu berkaitan dengan desain dan penggunaan peralatan, mesin, proses dan stasiun kerja yang diperhitungkan dalam spesifikasi desain yang menetapkan rutinitas dan pelatihan kerja – cidera regangan berulang (RSI);
11. Pertahankan program pengobatan preventif yang mengembangkan standar kesehatan untuk setiap pekerjaan dan lakukan pemeriksaan rutin terhadap

potensi bahaya kesehatan dan pemeriksaan rutin bagi siapapun yang berisiko. Perhatian khusus perlu dilakukan dalam mengendalikan kebisingan, kelelahan dan stress. Manajemen dan pengendalian stress harus menjadi bagian utama dari program kesehatan kerja.

Sedangkan, menurut Larasati (2020:118-119) bahwa program kesehatan kerja pada prinsipnya harus bersifat komprehensif, meliputi:

1. **Preventif (Pencegahan).** Pencegahan ini dapat dilakukan dengan upaya, antara lain:
   - **a.** Pembinaan kesehatan;
   - **b.** Olahraga;
   - **c.** Tidak merokok;
   - **d.** Gizi seimbang;
   - **e.** Ergonomic;
   - **f.** Pengendalian lingkungan kerja;
   - **g.** Hygiene dan sanitasi.
2. **Promotif (Pembinaan).** Pembinaan ini dapat dilakukan dengan cara, antara lain:
   - **a.** Pemeriksaan kesehatan rutin;
   - **b.** Imunisasi;
   - **c.** Menggunakan APD pada saat bekerja;
   - **d.** Rotasi kerja;
   - **e.** Mengurangi waktu kerja lembur.

3. **Kuratif (Pengobatan).** Pengobatan ini dapat dilakukan dengan cara, antara lain:
   a. Melakukan pengobatan;
   b. Rawat jalan atau rawat inap;
   c. Menyiapkan P3K untuk pertolongan pertama.
4. **Rehabilitatif (Pemulihan).** Pemulihan dapat dilakukan dengan cara, antara lain:
   a. Dengan menyediakan alat bantu, misalnya kursi roda;
   b. Dengan menyediakan alat ganti, misalnya tangan atau kaki palsu.

2.1.16. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Buntarto dalam Ariko (2018) bahwa terdapat lima indicator kesehatan kerja, sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja;
2. Pengaturan udara;
3. Pengaturan penerangan;
4. Pemakaian peralatan kerja;
5. Kondisi fisik dan mental karyawan

Sedangkan, menurut Mangkunegara dalam Larasati (2020:119 120) bahwa terdapat tiga poin indicator kesehatan kerja, sebagai berikut:

1. **Lingkungan Kerja Secara Medis.** Dalam hal ini, lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal, sebagai berikut:
   a. Kebersihan lingkungan kerja;

b. Suhu udara dan ventilasi dilingkungan kerja;

c. System pembuangan sampah dan limbah industry.

2. **Sarana Kesehatan Pegawai.** Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari pegawai, hal ini dapat dilihat dari:

a. Penyediaan air bersih;

b. Sarana olahraga dan kesempatan rekreasi;

c. Sarana kamar mandi dan wc.

3. **Pemeliharaan Kesehatan Pegawai,** meliputi:

a. Pemberian makanan yang bergizi;

b. Pelayanan kesehatan pegawai;

c. Pemeriksaan kesehatan pegawai.

2.1.17. Sejarah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Larasati (2020:22) mengatakan bahwa konsistensi K3 muncul bersamaan dengan revolusi industry di Eropa terutama Inggris, Perancis, Jerman dan Amerika. Pada era ini, ditandai dengan pergeseran dari pegawai manusia ke pegawai mesin sehingga pegawai hanya sebagai operator saja, namun hal ini berdampak tidak hanya peningkatan pengangguran, akan tetapi juga kerugian pada pekerja maupun perusahaan. Revolusi industry ditandai dengan semakin banyaknya ditemukan senyawa-senyawa kimia yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan fisik dan jiwa pegawai (*occupational accident*) serta masyarakat dan lingkungan hidup. Pada awal revolusi industry K3 belum menjadi integral dalam perusahaan, kecelakaan kerja hanya dianggap sebagai risiko kerja (*personal risk*) dan bukan tanggung jawab perusahaan, pandangan

ini diperkuat dengan adanya konsep CLD (*Common Low Defence*) yang meliputi *Contributing Negligence* (kontribusi kelalaian*). Fellow Servant Rule* (ketentuan kepegawaian) dan *Risk Assumption* (asumsi risiko), perkembangan berikutnya K3 menjadi *employers liability* yaitu K3 menjadi tanggung jawab perusahaan, pegawai dan masyarakat umum. Menurutnya (2020:28) mengatakan bahwa secara garis besar sejarah K3 dapat dibagi menjadi 3 zaman, sebagai berikut:

1. **Era Revolusi Industri.** Era ini dapat diketahui adanya:
   - **a.** Adanya perubahan system kerja;
   - **b.** Penggunaan tenaga mesin (tenaga manusia diganti dengan tenaga mesin);
   - **c.** Pengenalan metode baru dalam pengolahan bahan baku;
   - **d.** Pengorganisasian pekerjaan (pembagian kerja);
   - **e.** Munculnya penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pemajanan.
2. **Era Industrialisasi.** Era ini dapat diketahui adanya perkembangan K3 diikuti dengan penggunaan teknologi (APD, Safety Device atau alat-alat pengamanan.
3. **Era Manajemen.** Era ini dapat diketahui adanya:
   - **a.** Heirich (Teori Domino);
   - **b.** Burd dan German Teory Kiss Causation Model'Us0n SMK3.

2.1.18. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji (2018:324) mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya

untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah pegawai pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur. Keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisiologi fisik dan psikologi pegawai yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi. Apabila suatu organisasi melakukan berbagai tindakan K3 dengan efektif dapat dipastikan berkurangnya pegawai yang akan menderita cidera Sinambela dalam Enny (2019:01). Menurut Ridley dan Shiantosia dalam Larasati (2020:11) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja yaitu suatu keadaan dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu untuk pekerjaannya, perusahaan ataupun untuk orang-orang sekitar lingkungan pabrik atau lingkungan kerja tersebut. Sedangkan, menurut Rivai dan Sagala dalam Sudiro dan Putri (2022:103) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berfokus pada fisiologis maupun psikologis pegawai yang dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja.

Buntarto dalam Ariko (2018) menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di lingkungan kerja. Risiko keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek dan lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, kekuatan aliran listrik yang terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Menurut Mathis dan Jackson dalam Bhastary dan Suwardi (2018) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui

pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan control terhadap pelaksanaan tugas dari para pegawai dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan di mana mereka bekerja. Sedangkan, menurut Mondy dan Noe dalam Muliati dan Budi (2021) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah perlindungan pegawai dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan.

Berdasarkan pada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penyusun dapat menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (*Occupational Safety and Health*) merupakan sebuah kegiatan perlindungan dan pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja bagi para pegawai melalui sosialisasi terhadap penerapan K3 di lingkungan kerja yang berdasarkan pada aturan yang berlaku.

2.1.19. Tujuan, Manfaat dan Sasaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Enny (2019:03-05) mengatakan bahwa terdapat delapan tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai berikut:

1. **Membuat Pegawai Merasa Aman.** Artinya, dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai, maka akan membuat pegawai merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan was-was atau rasa takut dapat diminimalisir sehingga pegawai serius dan sungguh-sungguh dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Membuat pegawai merasa nyaman akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai;

2. **Memperlancar Proses Kerja.** Artinya, dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Kemudian, dengan kesehatan kerja pegawai yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka pegawai dapat beraktivitas secara normal sehingga hasil yang didapatkan menjadi lebih baik. Kemudian, proses kerja yang dijalankan tidak terganggu apalagi dalam hal waktu kerja atau produk yang dihasilkan akan menjadi lebih baik;
3. **Agar Pegawai Berhati-Hati dalam Bekerja.** Artinya, pegawai dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan. Pegawai juga akan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Seluruh pegawai diwajibkan menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sehingga hal ini akan menjadikan pegawai lebih waspada dan berhati hati dalam melakukan aktivitasnya;
4. **Mematuhi Aturan dan Rambu-Rambu Kerja.** Artinya, perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada dan dipasang di berbagai tempat sebagai tanda ataupun peringatan. Dengan adanya aturan dan rambu tersebut, maka akan ikut mengingatkan para pegawai dalam bekerja. Penempatan rambu-rambu kerja harus mudah dilihat dan jelas tanpa ada hambatan atau halangan agar dapat dipahami oleh seluruh pegawai;
5. **Tidak Mengganggu Proses Kerja.** Artinya, dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tindakan pegawai tidak akan mengganggu aktivitas pegawainya. Sebagai contoh, penggunaan peralatan keselamatan kerja sekalipun ribet, namun tidak mengganggu proses kerja

atau aktivitas kerja pegawai. Pegawai perlu diberikan sosialisasi atau pelatihan untuk menggunakan peralatan kerja sebelum digunakan bahkan untuk peralatan tertentu harus memiliki sertifikasi tertentu, misalnya untuk mobil harus ada surat izin mengemudi (SIM) yang sesuai dengan tingkatannya;

6. **Menekan Biaya.** Artinya, perusahaan berupaya menekan biaya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini disebabkan dengan adanya program K3, maka kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Oleh karena itu, pegawai harus menggunakan peralatan dan pengamanan kerja. Imbasnya tentu kepada biaya kecelakaan kerja yang menjadi relative kecil sehingga mengurangi biaya pengobatan dan kesempatan kerja pegawai;
7. **Menghindari Kecelakaan Kerja.** Artinya, kepatuhan pegawai kepada aturan kerja termasuk memperhatikan rambu-rambu kerja yang telah dipasang. Kemudian, pegawai harus menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai aturan yang telah ditetapkan sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Biasanya kecelakaan akan terjadi karena pegawai lalai menggunakan prosedur dan peralatan kerja, seperti tidak memakai peralatan pengamanan dalam bekerja;
8. **Menghindari Tuntutan Pihak-Pihak Tertentu.** Artinya apabila terjadi sesuatu, seperti kecelakaan kerja yang sering kali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program K3 ini, maka tuntutan pegawai akan keselamatan dan kesehatan kerja dapat diminimalisir karena pegawai sudah

menyetujui terhadap aturan yang berlaku diperusahaan tersebut sehingga sudah memahami risiko yang akan dihadapinya.

Menurut Mangkunegoro dalam Larasati (2020:15-16) bahwa terdapat enam penerapan K3 mempunyai tujuan, sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan K3 baik secara fisik, social maupun fisiologis;
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik baiknya dan selektif mungkin;
3. Agar ada jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan pegawai;
4. Agar meningkatkan gairah, keserasian kerja dan partisipasi kerja;
5. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja;
6. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Sedangkan, menurut Sudiro dan Putri (2022:104-105) bahwa terdapat beberapa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai berikut:

1. Sebagai alat yang digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja;
2. Upaya meminimalisir kecelakaan kerja di perusahaan serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan;
3. Menekan biaya akibat kecelakaan kerja. Dalam artian, apabila pekerja memahami K3 dengan baik, tentu perusahaan tidak akan mengeluarkan biaya berlebih terkait kecelakaan kerja;

4. Menghindari tuntutan dari pihak tertentu, misalnya dari pihak keluarga pekerja atau dari dinas ketenagakerjaan apabila terjadi cacat hingga tutup usia pada pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Larasati (2020:16-17) mengemukakan bahwa penerapan K3 ditempat kerja memiliki manfaat, sebagai berikut:

1. Bagi Pengusaha:
   a. Terlaksananya amanat UUD 45 Pasal 27 ayat 02;
   b. Adanya kepastian hukum bagi pelaku industry dan investasi di Indonesia;
   c. Mempunyai standar atau pedoman dalam menerapkan K3 di perusahaan.
2. Bagi Pekerja:
   a. Memberdayakan pegawai secara optimal dan manusiawi;
   b. Memberikan perlindungan kepada pegawai dalam mewujudkan kesejahteraan;
   c. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Larasati (2020:17) menyatakan bahwa terdapat tiga poin sasaran dari keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai berikut:

1. Menjamin keselamatan operator dan orang lain;
2. Menjamin penggunaan peralatan aman dan dioperasikan;
3. Menjamin proses produksi aman dan lancar.

2.1.20. Ruang Lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Larasati (2020:18-20) bahwa pada dasarnya ruang lingkup K3 mencakup tiga aspek, sebagai berikut:

1. **Pekerja.** Kesehatan para pegawai dalam suatu perusahaan harus dijaga dengan baik karena hal ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga diperoleh pegawai yang produktif dan professional yang nantinya dapat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Usaha-usaha dapat dilakukan, antara lain:
   a. Pemeriksaan kesehatan pegawai secara rutin;
   b. Adanya imunisasi terhadap penyakit-penyakit tertentu;
   c. Menggunakan peralatan sesuai dengan petunjuk dan fungsinya;
   d. Menjaga kebersihan pribadi maupun lingkungan;
   e. Mengganti atau memperbaiki alat-alat kerja yang rusak;
   f. Menyediakan fasilitas yang dapat menunjang kesehatan pegawai;
   g. Menanggulangi sedini mungkin apabila melihat atau menemukan hal-hal yang tidak semestinya atau sewajarnya.
2. **Pekerjaan.** Para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, upaya mengurangi risiko dalam pekerjaan yang hubungannya dengan K3, antara lain:
   a. Melakukan perubahan pada metode kerja apabila ditemui adanya kesalahan;
   b. Melakukan pencegahan terhadap faktor-faktor yang membahayakan atau adanya pemberitahuan berupa peringatan terhadap pekerjaan yang mengandung risiko;
   c. Adanya aturan yang ketat untuk melindungi pegawai dalam menggunakan alat-alat yang berisiko;

d. Pengaturan penerangan atau pencahayaan sesuai dengan jenis pekerjaan;

e. Mengadakan pelatihan untuk pegawai dalam pengoperasian peralatan kerja;

f. Melakukan tindakan pencegahan kecelakaan untuk memperkecil kecelakaan baik untuk keselamatan kerja yang menitikberatkan pada peralatan dan pencegahan penyakit akibat kerja dengan cara, antara lain:

1) Melakukan pengaturan jadwal kerja agar pegawai terhindar dari kelelahan;

2) Menerapkan *rolling* kerja agar pegawai tidak jenuh dan kelelahan.

3. Tempat Kerja. Tempat kerja ini secara tidak langsung juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, suasana yang menyenangkan (comfortable) dan aman (safe) akan menimbulkan atau meningkatkan gairah kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan menjaga hygiene dan sanitasi, misalnya:

a. Pengaturan penerangan atau pencahayaan di lingkungan kerja;

b. Pengawasan terhadap suhu dan tekanan udara ruangan kerja.

Untuk melindungi pegawai, perusahaan mempunyai kebijakan dengan selalu memperhatikan dan menjamin implementasi peraturan K3 dan lingkungan, misalnya:

a. Peningkatan dan pelatihan berkelanjutan yang sesuai dengan peraturan dan perundangan K3 di tempat kerja yang berlaku;

b. Mengkomunikasikan kepada seluruh pegawai agar sadar dan ingat akan kewajiban K3 pribadi;

c. Evaluasi berkala untuk mempertahankan agar tetap relevan dan sesuai dengan perusahaan.

Sementara itu, metode untuk mengidentifikasi bahaya dan menilai risiko dapat dilakukan dengan cara, sebagai berikut:

a. Mengidentifikasi risiko yang akan terjadi sesuai dengan ruang lingkup, sifat alam dan waktu untuk memastikan proaktif;

b. Mengklasifikasi risiko dan mengidentifikasi mana yang harus dihilangkan dan dikontrol;

c. Konsisten dengan pengalaman operasional dan kemampuan pengontrolan yang dimiliki;

d. Menentukan fasilitas yang diperlukan atau pengembangan control operasional;

e. Memonitor langkah-langkah yang mungkin diperlukan untuk memastikan efektivitas dan ketepatan waktu implementasi;

f. Mengidentifikasi bahaya, penilaian risiko dan pengontrolan risiko.

Sedangkan, menurut Sudiro dan Putri (2022:108) bahwa terdapat beberapa ruang lingkup dalam penanganan lanjut melalui pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai, sebagai berikut:

1. **Pelayanan Preventif.** Pelayanan ini merupakan pelayanan yang diberikan untuk mencegah terjangkitnya penyakit akibat melakukan suatu pekerjaan. Dalam pelayanan ini juga, lingkungan dan kesehatan pegawai dijaga. Hal ini diharapkan agar pegawai tetap sehat;

2. **Pelayanan Promotif.** Pelayanan ini merupakan peningkatan dari kondisi fisik dan mental yang sudah baik. Hal ini tentu dilakukan untuk meningkatkan kegairahan dalam bekerja serta meningkatan efisiensi serta produktivvitas perusahaan;
3. **Pelayanan Kuratif.** Pelayanan ini merupakan pengobatan yang diberikan kepada pegawai yang menderita sakit akibat bekerja sehingga perusahaan berusaha memberikan pengobatan. Selain itu, juga mencegah agar penyakit tersebut tidak meluas pada pegawai lainnya. Dalam pengobatan inim pegawai akan diberikan pengobatan hingga sembuh serta komplikasi maupun penularannya dicegah;
4. **Pelayanan Rehabilitas.** Pelayanan ini merupakan pelayanan yang diberikan kepada pegawai akibat dari adanya kecelakaan kerja yang parah serta mengalami kecacatan sehingga dapat menyebabkan pekerja tersebut tidak mampu bekerja seperti biasanya.

2.1.21. Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sopiah dan Sangadji (2018:326) menjelaskan bahwa fungsi keselamatan dan kesehatan dalam ilmu kesehatan kerja adalah upaya perlindungan kesehatan para pegawai dengan cara promosi kesehatan dan meningkatkan daya tubuh dan kebugaran pegawai. Sementara, fungsi keselamatan adalah menciptakan system kerja yang aman atau yang mempunyai potensi risiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan. Berdasarkan pada pemaparan di atas, kita dapat menarik kesimpulan mengenai fungsi K3, antara lain:

1. Setiap pegawai berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional;
2. Setiap orang yang berbeda di lingkungan kerja perlu terjamin keselamatannya;
3. Setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien;
4. Mengurangi biaya perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja karena sebelumnya sudah ada tindakan antisipasi dari perusahaan.

2.1.22. Prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Larasati (2020:13-14) terdapat tiga poin prinsip dari keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai berikut:

1. **Pembangunan Kesehatan.** Pembangunan ini adalah penyelenggaraan upaya kesehatan untuk mencapai hidup sehat bagi setiap orang agar dapat mewujudkan kesehatan masyarakat yang optimal;
2. **Mencegah Kecelakaan.** Mencegah ini adalah upaya untuk mencegah kecelakaan pegawai tergantung pada unjuk kerja setiap pegawai mengingat kecelakaan dapat mudah terjadi dan ini diperlukan suatu kerja sama atau kerja tim dengan baik dari pegawai;
3. **Menjaga atau Memelihara Keamanan.** Aktivitas pengamanan ini, meliputi pengamanan fisik dan perlindungan pribadi pegawai dan tentu saja

tamu atau pengunjung. Tamu atau pengunjung juga dilibatkan untuk berperan aktif dalam menjaga atau memelihara keamanan.

2.1.23. Standar Operasional Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Larasati (2020:21) menyatakan bahwa agar implementasi K3 dapat berjalan dengan baik, maka perlu adanya standar pelaksanaan K3 yang menyesuaikan jenis pekerjaan, ruang lingkup dan tempat kerjanya. Adapun standar operasional prosedur K3 secara umum tersebut, diantaranya:

1. Memakai pakaian kerja atau pelindung yang bersih dan aman sesuai dengan pekerjaan yang ditangani;
2. Memeriksa peralatan kerja sebelum melaksanakan pekerjaan;
3. Mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan ditempat kerja;
4. Mempersiapkan diri baik fisik maupun mental sebelum melaksanakan kerja;
5. Mengembalikan peralatan ke tempat semula setelah habis dipakai;
6. Memenuhi prosedur pemakaian peralatan kerja.

2.1.24. Kebijakan Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Enny (2019:08) mengatakan bahwa untuk menyusun kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan dapat melakukan aktivitas awal, sebagai berikut:

1. **Melakukan Tinjauan Awal Kondisi K3,** meliputi:

a. Mengidentifikasi potensi bahaya yang mungkin terjadi, penilaian dan pengendalian risiko;

b. Melakukan benchmarking penerapan K3 dengan perusahaan dan sektor industry lain yang lebih baik;

c. Menganalisis sebab dan akibat kejadian yang membahayakan;

d. Kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja;

e. Penilaian efisiensi dan efektivitas sumber daya yang disediakan.

2. **Memperhatikan peningkatan kinerja manajemen K3 secara berkala;**
3. **Memperhatikan masukan dari pegawai atau buruh atau serikat pegawai atau serikat buruh**.

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:332-333) bahwa terdapat tiga bagian kebijakan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai berikut:

1. **Pernyataan Kebijakan Umum.** Pernyataan ini harus menjadi pernyataan niat pengusaha untuk menjaga keselamatan dan kesehatan pegawai. Hal ini harus menekankan pada empat poin mendasar, sebagai berikut:

a. Keselamatan dan kesehatan pegawai dan masyarakat sangat penting;

b. Keselamatan dan kesehatan lebih diutamakan daripada kemanfaatan;

c. Setiap usaha akan dilakukan untuk melibatkan semua manajer, pimpinan, tim dan pegawai dalam pengembangan dan penerapan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja;

d. Undang-undang keselamatan dan kesehatan akan dipatuhi dalam semangat dan juga surat undang-undang.

2. **Uraian Tentang Organisasi Keselamatan dan Kesehatan.** Bagian dari pernyataan kebijakan ini harus menggambarkan organisasi keselamatan dan kesehatan bisnis yang dengannya standar tinggi ditetapkan dan dicapai oleh orang-orang di semua Tingkat dalam organisasi. Pernyataan ini harus menggarisbawahi tanggung jawab tertinggi manajemen puncak atas kinerja keselamatan dan kesehatan organisasi. Kemudian, perusahaan harus ditunjukkan bagaimana personel manajemen kunci yang dimintai pertanggungjawaban atas kinerja di wilayah mereka. Peran wakil keselamatan dan komite keselamatan harus ditetapkan dan tugas spesialis, seperti penasihat keselamatan dan petugas medis harus diringkas.

3. **Melaksanakan Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.** Dasar untuk menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan disediakan oleh tiga metode penilaian, sebagai berikut:

a. Penilaian risiko. Penilaian ini yang mengidentifikasi adanya bahaya;

b. Audit Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Audit ini yang memberikan tinjauan komprehensif terhadap semua aspek kebijakan, prosedur dan praktik keselamatan dan kesehatan kerja;

c. **Pemeriksaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.** Pemeriksaan ini yang menemukan dan menentukan kesalahan pada system, peralatan, pabrik atau mesin atau kesalahan operasional yang mungkin membahayakan kesehatan atau sumber kecelakaan.

Sedangkan, menurut Larasati (2020:04-05) bahwa keberhasilan pelaksanaan K3 sebagai budaya kerja merupakan tanggung jawab bersama. Sedangkan, pada tingkat perusahaan menjadi tanggung jawab pimpinan perusahaan dan para pegawainya, penerapan harus terintegrasi yang bersifat menyeluruh dan menjangkau seluruh sektor dan mempunyai sasaran yang jelas dan untuk mewujudkan sasaran tersebut, maka kebijakan yang ditempuh, sebagai berikut:

1. Pemberdayaan masyarakat industry agar secara mandiri dan swadana melaksanakan program K3, hal ini dilakukan dengan mensosialisasikan, misalnya melalui penyuluhan-penyuluhan, penyampaian informasi-informasi, lembaga-lembaga K3 yang terdapat di perusahaan yang di dorong untuk lebih aktif dan berperan dalam program-program K3;
2. Penyempurnaan peraturan perundangan yang ada disertai dengan penegakan hukum yang lebih ketat dengan melakukan koordinasi antar instansi yang lebih baik untuk membangun system pengawasan yang lebih baik;
3. Meningkatkan "*capacity building*" diantaranya dengan menambah kualitas dan kuantitas SDM di bidang K3 baik yang dimiliki pemerintah maupun

swasta, oleh karena itu, diperlukan penetapan standar kompetensi K3 di berbagai keahlian;

4. Membangun jejaring informasi antara lembaga dan individu baik pada tingkatan nasional maupun internasional untuk mengantisipasi kemajuan ilmu dan teknologi.

2.1.25. Pengertian Kesejahteraan Kerja

UU 13/2003 dalam Enny (2019:62) memberikan pengertian tentang kesejahteraan kerja merupakan suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Kesejahteraan juga merupakan balas jasa oleh perusahaan atau instansi selain gaji atau upah atas jasa yang diberikan kepada pegawai baik berupa material maupun non material yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar pegawai dapat meningkatkan produktivitasnya dalam lingkungan yang aman dan sehat. ILO dalam Rahardjo (2022:204) mendefinisikan kesejahteraan kerja sebagai istilah yang dipahami untuk mencakup layanan, fasilitas dan fasilitas yang mungkin didirikan atau di sekitar perusahaan untuk memungkinkan individu yang dipekerjakan di dalamnya untuk melakukan pekerjaan mereka dalam keadaan sehat, menyenangkan melalui lingkungan untuk menyediakan mereka dengan fasilitas konduktif untuk kesehatan yang baik dan moral yang tinggi. Menurut Rahardjo (2022:203-204) bahwa

kesejahteraan kerja juga disebut sebagai pekerjaan perbaikan bagi pegawai yaitu yang berhubungan dengan semua upaya pengusaha, serikat pekerja, organisasi sukarela dan lembaga pemerintah yang membantu pegawai merasa lebih baik dan berkinerja lebih baik. Sedangkan, menurut Hasibuan (2023:185) bahwa kesejahteraan kerja adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental para karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Rivai dalam Arman dan Sari (2021) berpendapat bahwa kesejahteraan kerja merupakan sebuah proteksi sumber daya manusia yang berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan baik langsung maupun tidak langsung yang diterapkan oleh perusahaan kepada pegawai. Badriyah dalam Sulistyawati dan Siagian (2021) menjelaskan bahwa kesejahteraan kerja merupakan balas jasa pelengkap yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai baik berbentuk uang, barang maupun jasa layanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada pegawai dalam bekerja. Menurut Nasution dalam Keintjem, Tumbel dan Djemly (2022) menjelaskan bahwa kesejahteraan kerja merupakan faktor pendorong yang penting dalam menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan melalui bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dalam bentuk materi maupun non materi kepada pegawai untuk selama masa pengabdian ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada pegawai dengan tujuan untuk memberikan semangat dan dorongan kerja bagi

perusahaan. Kesejahteraan kerja bagi para karyawan adalah keadaan kesehatan mental, fisik dan umum karyawan serta pengalaman kepuasan baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja (Nielsen dan Mugizi dalam Erfa dan Suryani, 2023). Sedangkan, menurut Beni, dkk dalam Rosanti dan Marlius (2023) bahwa kesejahteraan kerja merupakan sebuah cerminan dari kualitas hidup para pegawai disebut juga *quality of human life* yang merupakan sebuah keadaan ketika tentang telah terpenuhinya suatu kebutuhan paling dasar yang diperlukan oleh manusia untuk kehidupannya.

Berdasarkan pada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penyusun dapat menyimpulkan bahwa kesejahteraan kerja (*work welfare*) merupakan suatu upaya perusahaan untuk mempertahankan para pegawai melalui pemenuhan kebutuhan para pegawai baik secara fisik maupun mental. Berdasarkan pada penjelasan di atas, penyusun mengadopsi sekaligus mengaplikasikan variable kesejahteraan kerja (*work welfare*) pada pendapat dari Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan dan Rahman dalam Erfa dan Suryani (2023).

2.1.26. Tujuan dan Manfaat Kesejahteraan Kerja

Fahruddin (2018:10) mengemukakan bahwa terdapat dua tujuan kesejahteraan kerja social, sebagai berikut:

1. Untuk mencapai kehidupan yang sejahtera dalam arti tercapainya standar kehidupan pokok, seperti sandang, perumahan, pangan, kesehatan dan relasi-relasi social yang harmonis dengan lingkungannya;

2. Untuk mencapai penyesuaian diri yang baik khususnya dengan masyarakat di lingkungannya, misalnya dengan menggali sumber sumber, meningkatkan dan mengembangkan taraf hidup yang memuaskan.

Enny (2019:66-68) mengatakan bahwa bagi perusahaan, program kesejahteraan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan bagi para karyawan adalah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka. Pemberian kesejahteraan bagi para pegawai sangat berarti dan bermanfaat bagi perusahaan dan pegawai. Bagi para pegawai, pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan pegawai dalam meningkatkan semamgat kerja para pegawai, disiplin kerja dan sikap loyalitas para pegawai terhadap perusahaan Sedangkan, bagi perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi kerja, efektivitas kerja dan meningkatkan profit. Program kesejahteraan kerja bagi para pegawai sangat penting demi terwujudnya tujuan perusahaan. Namun, program kesejahteraan kerja bagi para pegawai ini harus disusun berdasarkan peraturan yang ada, berdasarkan asas keadilan dan kelayakan dan berpedoman pada kemampuan perusahaan. Menurut Enny juga berpendapat bahwa tujuan pemberian program kesejahteraan pada perusahaan yang mengadakan program kesejahteraan terdiri dari dua, sebagai berikut:

1. **Bagi Perusahaan:**

   a. Mengurangi perpindahan dan kemangkiran;

b. Meningkatkan semangat kerja karyawan;

c. Menambah kesetiaan karyawan terhadap organisasi;

d. Menambah peran serta karyawan dalam masalah-masalah organisasi;

e. Mengurangi keluhan-keluhan;

f. Mengurangi pengaruh serikat pekerja;

g. Meningkatkan kesejahteraan kerja bagi para karyawan dalam konteks hubungannya dengan kebutuhannya secara pribadi maupun kebutuhan social;

h. Memperbaiki hubungan masyarakat;

i. Mempermudah usaha penarikan para karyawan dan mempertahankan;

j. Merupakan alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohaniah karyawan;

k. Memperbaiki kondisi kerja;

l. Memelihara sikap karyawan yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya.

2. Bagi Karyawan:

a. Memberikan kenikmatan dan fasilitas yang dengan cara lain tidak tersedia atau yang tersedia dalam bentuk yang kurang memadai;

b. Memberikan bantuan dalam memecahkan suatu masalah-masalah perseorangan;

c. Menambah kepuasan kerja;

d. Membantu kepada kemajuan perseorangan;

e. Memberikan alat-alat untuk dapat menjadi lebih mengenal karyawan-karyawan lain;

f. Mengurangi perasaan tidak aman;

g. Memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status.

Sedangkan, menurut Hasibuan dalam Sudiro dan Putri (2022:97) bahwa terdapat 11 tujuan pelaksanaan program kesejahteraan, sebagai berikut:

1. Meningkatkan kesetiaan dan keterikatan pekerja kepada perusahaan;

2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pekerja beserta keluarganya;

3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja pekerja;

4. Menurunkan Tingkat absensi dan turnover pekerja;

5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman;

6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan;

7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas pekerja;

8. Mengefektifkan pengadaan pekerja;

9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia;

10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan;

11. Meningkatkan status social pekerja beserta keluarganya.

2.1.27. Pentingnya Kesejahteraan Kerja

Rahardjo (2022:204) menjelaskan bahwa terdapat enam pentingnya kesejahteraan kerja bagi para karyawan, sebagai berikut:

1. Pegawai industry memang seorang prajurit yang menjaga faktor faktor social dan ekonomi dari ekonomi industry dan tindakan serta gangguannya dalam kerangka industry akan memiliki dampak dan pengaruh yang besar terhadap perkembangan industry. Aspek social dan ekonomi dari kehidupan seorang pegawai yang memiliki pengaruh langsung pada pembangunan social dan ekonomi bangsa. Ada setiap kebutuhan untuk lebih berhati-hati dari pegawai yang menyediakan fasilitas untuknya;

2. Kesejahteraan kerja bagi para pegawai dalam menyediakan lingkungan yang sehat dan higienis untuk membantu memotivasi para pegawai dan dengan demikian mengurangi pergantian dan mempertahankan para pegawai;

3. Kesejahteraan dapat membantu meminimalkan kejahatan social, seperti alkoholisme, perjudian, kecanduan narkoba dan lain sebagainya, seolah-olah para pegawai frustasi dan tidak puas dengan manajemen dapat terlibat dalam kejahatan social ini;

4. Kegiatan kesejahteraan cenderung membuat para pegawai senang, ceria dan percaya diri;

5. Aktivitas kesejahteraan yang diikuti oleh organisasi juga membangun dan menampilkan citra organisasi yang baik di pasar. Dengan demikian, dapat membantu perusahaan dalam perekrutan;

6. Kesejahteraan mungkin tidak secara langsung meningkatkan produktivitas, akan tetapi dapat menambah perasaan kepuasan para pegawai secara umum sehingga mengurangi pergantian pegawai.

2.1.28. Program Kesejahteraan Kerja

Menurut Enny (2019:62-66) memaparkan bahwa program kesejahteraan ini adalah balas jasa secara tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada para pegawai dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja pegawai, akan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan pegawai di luar upah atau gaji. Program kesejahteraan bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya. Program kesejahteraan digolongkan dalam jaminan penghasilan dan perlindungan para pegawai. Adapun penjabarannya, sebagai berikut:

1. **Upah.** Salah satu cara melindungi buruh dan meningkatkan kesejahteraan dalam pemenuhan kebutuhan pokok adalah melalui pengaturan upah minimum terutama ditujukan kepada jenis-jenis upah yang masih di bawah Tingkat kelayakan. Gagasan upah minimum yang sudah dimulai dan dikembangkan sejak awal 1970-an yang bertujuan untuk mengusahakan

agar dalam jangka panjang besarnya upah minimum paling sedikit dapat memenuhi Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Oleh karena itu, untuk menyelesaikan upah minimum dengan KFM ini diharapkan dapat menjamin pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarga dan sekaligus dapat mendorong produktivitas buruh. Pemberian upah sedikit berbeda dari pemberian kesejahteraan berupa gaji. Upah juga sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerka harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Pemberian upah biasanya setiap selesai pekerjaan atau secara mingguan tergantung pada kesepakatan bersama yang telah di buat sebelumnya;

2. **Kenaikan Upah.** Semua organisasi paling tidak memperhatikan upah untuk para pekerja pada semua level organisasi yang biasa dilakukan setiap tahun. Kenaikan upah minimal disesuaikan dengan biaya hidup. Kenaikan upah biasanya memiliki proporsi sedikit dari upah para pekerja, akan tetapi mereka memiliki nilai yang cukup besar karena tidak hanya dibayar sekali waktu. Mereka akan memberikan tunjangan hidup yang biasanya berlangsung selama beberapa tahun karena jarang terjadi pengurangan upah para pekerja;

3. **Tunjangan Jasa.** Tunjangan ini biasanya diberikan perusahaan kepada para pekerja dalam bentuk jasa makanan, peluang rekreasi, jasa-jasa hukum, konseling dan kredit union. Kredit union (koperasi kredit) merupakan bisnis terpisah yang dibangun dengan bantuan majikan. Para pekerja biasanya

menjadi anggota dengan membeli satu saha dari persediaan mendepositkannya;

4. **Tunjangan Hari Raya.** Tunjangan ini diberikan kepada pekerja dalam bentuk uang menjelang hari raya keagamaan;

5. **Bonus atau Insentif.** Insentif ini dalam bentuk bonus diberikan kepada para pekerja yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Melampaui tingkat produksi tersebut dalam salah satu dari tiga bentuk, yaitu:

   a. Berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Apabila jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, maka pekerja menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya tersebut;

   b. Apabila terjadi penghematan waktu, maka para pekerja dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya. Oleh karena itu, pekerja yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu tersebut, maka lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.

   c. Bonus yang diberikan berdasarkan pada perhitungan progresif. Artinya, apabila seorang pekerja semakin lama semakin mampu memproduksikan barang dalam jumlah yang semakin besar, maka besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya.

6. **Pengupahan Insentif.** Adapun pengupahan ini dimaksudkan untuk memberikan gaji atau upah yang berbeda, akan tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja sehingga dua orang yang memiliki jabatan yang sama akan menerima upah yang berbeda karena prestasinya yang berbeda meskipun upah dasarnya sama. Perbedaan upah tersebut merupakan "tambahan upah" (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain. Hal inilah yang dimaksud dengan "pengupahan insentif" yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas pekerja dan mempertahankan pekerja yang berprestasi untuk tetap berada di dalam organisasi atau perusahaan;

7. **Perlindungan Karyawan.** Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Sinambela dalam Enny (2019:65) mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisiologi fisik dan psikologi pekerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi serta keselamatan dan kesehatan kerja dapat ditinjau dari dua aspek, yakni aspek filosofis dan teknis. Secara filosofis, K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian pekerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara tekniks, K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar pekerja dan orang lain di lingkungan kerja atau perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Kecelakaan kerja dapat terjadi terhadap setiap orang

kapan saja dan dimana saja. Pengusaha atau manajemen yang berfikiran maju serta ahli dibidangnya tentu meyakini akan pentingnya pencegahan kecelakaan pekerja karena hal ini merupakan unsur penting untuk berhasilnya produksi. Keyakinan tersebut merupakan manifesti muncculnya semboyan "*safety first*". Pengusaha harus bertanggung jawab terhadap risiko kerja, seperti cacat, penyakit kulit dan meninggal dunia. Selain penggolongan tersebut di atas, Adapun kesejahteraan berdasarkan pada bentuknya, secara garis besar kesejahteraan terdiri dari 2 jenis yaitu kesejahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung. Kesejahteraan tidak langsung digolongkan menjadi beberapa bagian, yaitu:

a. Pembayaran Upah untuk Waktu Tidak Bekerja (time-off benefit), meliputi:

1) Istirahat On The Job, terdiri dari:

a) Periode istirahat;

b) Periode makan;

c) Periode waktu cuti.

2) Hari-Hari Sakit;

3) Liburan dan cuti;

4) Alasan lain, misalnya kehamilan, kecelakaan dan upacara keagamaan.

b. Perlindungan Ekonomis Terhadap Bahaya, meliputi:

1) Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode;

2) Rencana-rencana pensiun;

3) Tunjangan hari tua;

4) Tunjangan pengobatan;

5) Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit pekerja.

c. Program Pelayanan Pekerja, meliputi:

1) Rekreasi;

2) Kafetaria;

3) Perumahan;

4) Beasiswa Pendidikan;

5) Fasilitas Pembelian;

6) Konseling Finansial dan Legal;

7) Aneka Ragam Pelayanan Lain.

Sedangkan, menurut Hasibuan dalam Sudiro dan Putri (2022:98) bahwa program kesejahteraan yang diberikan adalah finansial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian kesejahteraan perlu di program dengan sebaik baiknya supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, pekerja dan masyarakat. Program kesejahteraan harus berasaskan keadilan dan kelayakan yang berpedoman kepada peraturan legal pemerintah serta didasarkan atas kemampuan

perusahaan. Hal ini penting agar program kesejahteraan yang diberikan tersebut tidak ditiadakan karena akan mengakibatkan pekerja malas, disiplinnya merosot, kerusakan meningkat bahkan turnover meningkat. Program kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas serta waktu pemberiannya tepat dan sesuai dengan kebutuhan pekerja. Sudiro dan Putri (2022:98-102) bahwa kesejahteraan terbagi ke dalam beberapa jenis, antara lain:

1. **Program Pelayanan Kesejahteraan Kerja yang Bersifat Ekonomis.** Program ini bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomis kepada pekerja atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya. Program ini terdiri dari, sebagai berikut:

    a. **Dana Pensiun atau Pesangon.** Program ini dimaksudkan untuk memberikan penghargaan kepada para pekerja yang telah lama mengabdi kepada perusahaan;

    b. **Uang Makan.** Program ini dimaksudkan agar pekerja tidak terikat oleh menu perusahaan yang disediakan melalui program kafetaria yang terkadang membosankan. Program ini akan terlaksana dengan efektif apabila letak perusahaan berdekatan dengan restoran atau warung makan;

    c. **Uang Transportasi.** Program ini biasanya dapat berupa uang sebagai pengganti biaya transportasi, penyewaan mobil dan sopirnya atau program pemilikan mobil atau Car Ownership Program (COP). Di

Indonesia, COP ini lebih banyak diterapkan karena dapat mengikat pekerja dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sesuai dengan panjangnya program ini;

d. **Uang Lebaran atau Natal.** Program ini biasanya diperuntukkan bagi umat beragama yang akan merayakan lebaran atau natal. Tunjangan seperti ini sangat dibutuhkan oleh pekerja;

e. **Bonus.** Program ini dimaksudkan agar pekerja dapat termotivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu dorongan atau perangsang yang diberikan secara sengaja agar timbul dalam dirinya semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi;

f. **Uang Duka Kematian.** Program ini penting diadakan untuk membantu pekerja yang tidak siap dalam menghadapi kematian keluarganya;

g. **Pakaian Dinas.** Program ini dimaksudkan agar pekerja dapat merasakan suatu penghargaan dari perusahaan yang dapat dijadikan sebagai suatu dorongan atau perangsang untuk meningkatkan semangat kerjanya;

h. **Uang Pengobatan.** Pendekatan ini yang digunakan oleh beberapa perusahaan untuk menangani memuncaknya biaya kesehatan adalah penyediaan langsung oleh beberapa pelayanan. Jadi, tidak hanya menyediakan biaya untuk digunakan oleh pihak lain.

2. **Program Pelayanan Kesejahteraan Kerja yang Bersifat Memberi Kesenangan (*Recreation*).** Program ini bertujuan untuk memberikan rasa nyaman dan senang pada pekerja di mana kesenangan yang dimaksudkan

adalah kesenangan yang berhubungan dengan aktivitas aktivitas social. Hal ini berguna untuk meningkatkan hubungan masyarakat, publikasi dan kebanggaan pada diri pekerja tersebut sendiri. Program ini terdiri dari, sebagai berikut:

a. **Olahraga.** Aktivitas ini biasanya perusahaan membentuk tim yang mewakili perusahaan dalam kompetisi dengan lembaga-lembaga lain;

b. **Darmawisata.** Aktivitas ini berguna untuk meningkatkan hubungan masyarakat, publikasi dan kebanggaan pekerja.

3. **Program Pelayanan Kesejahteraan yang Bersifat Memudahkan atau Meringankan.** Program ini merupakan program yang biasanya sangat diperlukan oleh para pegawai dan mereka akan berusaha memenuhinya sendiri apabila perusahaan tidak menyediakan. Program ini terdiri dari, sebagai berikut:

a. **Musala atau Tempat Ibadah Bagi Perusahaan yang Memiliki Pegawai Muslim.** Penyediaan fasilitas ibadah ini perlu diadakan agar mereka tidak terlalu lama meninggalkan pekerjaan hanya untuk mencari tempat ibadah;

b. **Kafetaria atau Kantin.** Bentuk program ini dimaksudkan untuk melayani pegawai dalam hal makan dan minum untuk mengantisipasi apabila perusahaan jauh dari restoran atau warung makan. Di samping itu, pengadaan kafetaria ini juga untuk memperbaiki gizi pegawai agar

pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik khususnya pekerjaan-pekerjaan yang berat;

c. **Pelayanan Medis.** Program ini sangat diperlukan oleh perusahaan yang disertai dengan pengadaan dokter yang dibantu oleh seorang perawat untuk mengantisipasi pegawai yang kesehatannya terganggu sehingga dapat melanjutkan pekerjaan apabila penyakit yang dideritanya tidak terlalu berat;

d. Pendidikan atau Seminar. Program ini biasanya diperlukan untuk menghadapi usangnya keahlian pegawai atau untuk meningkatkan pengetahuan pegawai. Sebagian besar perusahaan

e. **Cuti.** Program ini merupakan usaha untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani pegawai yang diharapkan dengan adanya libur cuti dapat melepaskan pegawai dari stress kerja dan semangat kembali pada saat masuk kerja;

f. **Koperasi atau Toko.** Terdapat beberapa perusahaan yang membuka koperasi untuk melayani kebutuhan pegawai. Koperasi yang dibuka dapat memiliki beberapa divisi, misalnya divisi penjualan (toko swalayan), divisi apotik, divisi pengurusan SIM dan STNK mobil dan sepeda motor serta divisi pengadaan tiket pesawat terbang atau kereta api. Program koperasi akan terlaksana dengan efektif apabila para anggota koperasi memiliki kredibilitas dan integritas moral yang tinggi;

g. **Perumahan.** Tersedianya tempat tinggal bagi pegawai, misalnya rumah dinas, mes, atau asrama perusahaan akan sangat membantu para pegawai dan berdampak cukup besar terhadap pelaksanaan kerja. Dalam kenyataan, para pegawai yang memiliki rumah sendiri akan lebih stabil dalam melaksanakan pekerjaannya;

h. **Transportasi Pegawai.** Tersedianya transportasi bagi pegawai akan sangat membantu para pegawai dan berdampak cukup besar terhadap pelaksanaan kerja.

2.1.29. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Kerja

Enny (2019:68-69) mengatakan bahwa terdapat 2 faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan kerja bagi para pekerja, sebagai berikut:

1. **Faktor kesejahteraan kerja bagi pekerja yang mempengaruhi hubungan antara pekerja dengan sesama pekerja,** meliputi:

   a. **Gaji dan Upah yang Baik.** Gaji ini dapat dipakai untuk kebutuhan psikologis dan social;

   b. **Rekan Kerja yang Kompak.** Keinginan ini merupakan cermin dari kebutuhan social. Seorang pekerja mungkin berkeberatan untuk dipromosikan hanya karena tidak menginginkan kehilangan rekan kerja yang kompak;

c. **Kondisi Kerja yang Aman, Nyaman dan Menarik.** Kondisi ini berasal dari kebutuhan akan rasa aman disamping itu juga lingkungan kerja yang nyaman dan menarik.

2. **Faktor kesejahteraan kerja bagi pekerja yang mempengaruhi hubungan antara pekerja dengan pimpinan,** meliputi:

   a. **Pimpinan yang Adil dan Bijaksana.** Pimpinan yang baik menjamin bahwa pekerjaan akan tetap bisa dipertahankan, demikian juga pimpinan yang tidak berat sebelah akan menjadi ketenangan kerja;

   b. **Pimpinan yang Peduli.** Pimpinan ini melengkapi para pekerja dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya;

   c. **Pimpinan yang Memiliki Komunikasi yang Baik.** Pimpinan ini mengkomunikasikan kepada pekerja tentang apa yang diharapkan dari mereka;

   d. **Pimpinan yang Menghargai Pekerja.** Pimpinan ini yang memberikan penghargaan untuk mendorong kinerja dan sebagai salah satu bentuk menghargai pekerja.

2.1.30. Indikator Kesejahteraan Kerja

Hasibuan (2023:188) bahwa terdapat tiga indicator kesejahteraan kerja, sebagai berikut:

1. **Ekonomis.** Yaitu, sebagai berikut:

   a. Uang pensiun;

b. Uang makan;

c. Uang transport;

d. Uang lebaran/natal;

e. Bonus/gratifikasi;

f. Uang duka kematian;

g. Pakaian dinas;

h. Uang pengobatan.

2. **Fasilitas.** Yaitu, sebagai berikut:

a. Mushalla/masjid;

b. Kafetaria;

c. Olahraga;

d. Kesenian;

e. Pendidikan/seminar;

f. Cuti dan cuti hamil;

g. Koperasi dan toko;

h. Izin.

3. **Pelayanan.** Yaitu, sebagai berikut:

a. Puskesmas/dokter

b. Jemputan karyawan;

c. Penitipan bayi;

d. Bantuan hukum;

e. Penasihat keuangan;

f. Asuransi/astek;

g. Kredit rumah.

2.1.31. Pengertian Kinerja Karyawan

Siagian dalam Indrasari (2017:51) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan umpan balik tentang berbagai hal, seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karir karyawan tersebut sendiri khususnya organisasi. Tika dalam Sopiah dan Sangadji (2018:350) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan pegawai yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Sinambela, dkk dalam Sule dan Priansa (2018:122) bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan ini sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Maksudnya kinerja adalah nilai

dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Colquitt dalam Kasmir, 2022:183). Sedangkan, menurut Bacal dalam Hery (2019:01) memandang kinerja karyawan sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya.

Luthans dalam Ariko (2018) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai karyawan dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan dalam Muliati dan Budi (2021) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara dan Ramadhany (2022) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan, menurut Bustomi dalam Rosanti dan Marlius (2023) bahwa kinerja merupakan hasil perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan pada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penyusun dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan (employee performance) merupakan suatu hasil kreativitas dan inisiatif para karyawan melalui tugas yang diberikan oleh organisasi yang berdasarkan pada kemampuan dan keahlian para karyawan untuk perkembangan organisasi di

masa yang akan datang. Berdasarkan pada penjelasan di atas, penyusun mengadopsi sekaligus mengaplikasikan variable kinerja karyawan (employee performance) pada pendapat dari Hery, S.E., M.Si., CRP., RSA., CFRM., CIISA dan Rachmayanti dan Novadjaja dalam Kusumawardani dan Kurniawan (2022)

2.1.32. Tujuan Kinerja Karyawan

Hery (2019:20-21) mengatakan bahwa kinerja merupakan kegiatan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Perencanaan kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasikan tujuan yang hendak dicapai organisasi yang sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki. Selanjutnya, tujuan yang sudah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan di tingkat yang lebih rendah. Hal ini perlu dilakukan agar tujuan semua tingkatan manajemen yang lebih rendah dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan yang ada di atasnya dan diharapkan bahwa pencapaian tujuan semua unit kerja yang ada di bawah akan mencerminkan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya. Tujuan kinerja karyawan adalah menyesuaikan harapan kinerja karyawan dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

2.1.33. Sasaran Kinerja Karyawan

Hery (2019:21-22) menjelaskan bahwa sasaran kinerja karyawan merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siap sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur, sebagai berikut:

1. ***The Performers.*** Yaitu orang yang menjalankan kinerja;
2. ***The Action/Performance.*** Yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh *performer*;
3. ***A Time Element.*** Yaitu menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan;
4. ***An Evaluation Method.*** Yaitu tentang cara menilai bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai;
5. ***The Place.*** Yaitu menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

Sasaran yang efektif dinyatakan dengan baik dalam bentuk kata kerja secara spesifik dan dapat diukur. Sasaran ditulis secara spesifik untuk membuat hasilnya menjadi lebih jelas dalam menentukan tanggal atau waktu secara spesifik untuk menyelesaikan pekerjaan juga sangat berguna ketika menulis sasaran. Sasaran yang efektif juga dinyatakan secara spesifik yang dikenal dengan sebutan SMART, sebagai berikut:

1. **(S)** ***Spesific.*** Artinya dinyatakan secara jelas, singkat dan mudah dimengerti;
2. **(M)** ***Measurable.*** Artinya dapat diukur atau dikuantifikasi;

3. **(A)** ***Attainable, Achievable.*** Artinya bersifat menantang, akan tetapi masih dapat diwujudkan atau direalisasi;
4. **(R)** ***Result Oriented, Relevant.*** Artinya focus pada pencapaian hasil;
5. **(T)** ***Time-Bound, Timely, Timeliness.*** Artinya ada batas waktu dan dapat dipantau kemajuannya terhadap sasaran agar dapat di koreksi.

Cara menulis sasaran adalah dalam bentuk hasil akhir atau keluaran (output) dan bukan merupakan kegiatan. Hasil kinerja dapat dinyatakan, sebagai berikut:

1. Meningkatkan produksi;
2. Menurunkan beban operasional;
3. Meningkatkan penjualan.

2.1.34. Perencanaan Kinerja Karyawan

Hery (2019:23-24) menyatakan bahwa perencanaan kinerja karyawan merupakan bagian terpenting dari manajemen kinerja. Perencanaan kinerja melihat masa depan untuk memaksimalkan kinerja yang akan datang dan bukannya menganalisis kinerja masa lalu. Perencanaan kinerja merupakan proses di mana karyawan dan manajer bekerja bersama dalam merencanakan tentang apa yang harus dilakukan oleh karyawan untuk setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan dalam mengatasi hambatan serta mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan. Tujuan proses perencanaan kinerja paling baik diwujudkan

dalam bentuk outcomes (hasil) atau manfaat. Dengan proses perencanaan kinerja diharapkan tugas pekerjaan dan sasaran pekerjaan akan selaras dengan tujuan dan sasaran unit kerja maupun perusahaan secara keseluruhan. Karyawan akan memahami hubungan antara tanggung jawabnya dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan. Uraian tugas dan tanggung jawab akan dimodifikasi untuk mencerminkan setiap perubahan yang terjadi dalam konteks pekerjaan. Dalam perencanaan kinerja, perlu ditinjau ulang rencana bisnis dan menentukan pekerjaan apa yang harus dilakukan serta bagaimana masing-masing karyawan terlibat dalam rencana tersebut. Setiap karyawan harus memahami peran masing-masing atas kinerja yang direncanakan. Manajer dan karyawan tidak hanya perlu merencanakan kinerja dan harapan terhadap kinerja, akan tetapi juga harus memilih aktivitas pengembangan untuk meningkatkan keterampilan yang dimilikinya saat ini adalah penting untuk merencanakan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia karena perencanaan atas kedua hal tersebut mendukung keseluruhan proses manajemen kinerja.

Perencanaan kinerja memberikan peluang untuk berdiskusi dengan karyawan tentang harapan organisasi terhadap kinerjanya dan bagaimana sasaran kinerja spesifik setiap karyawan dikaitkan dengan rencana bisnis departemen dan tujuan organisasi. Rencana kinerja biasanya focus pada sasaran selama lima tahun yang mencerminkan bidang utama yang menjadi tanggung jawab karyawan. Apabila rencana ini telah dibahas dan disetujui, maka sasaran kinerja perlu ditulis dalam rencana kinerja formal.

2.1.35. Standar Kinerja Karyawan yang Afektif

Hery (2019:27-30) memaparkan bahwa standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis dan terbuka untuk perubahan. Dengan demikian, standar kinerja dapat ditentukan dengan baik dan karyawan termotivasi untuk mencapai bahkan melebihinya. Karyawan harus ikut terlibat dalam menentukan standar. Standar yang baik disusun berdasarkan kesepakatan bersama sehingga menjadi kontrak kinerja yang efektif. Dalam hal ini terjadi ketidaksepakatan, manajer harus membuat Keputusan akhir. Tidak ada jumlah standar minimum atau maksimum untuk satu jenis pekerjaan. Dengan mempunyai banyak standar, maka akan membuat karyawan menjadi memahami secara lebih jelas apa yang diharapkan dan juga membantu manajer dalam menunjukkan bidang yang perlu diperbaiki. Manajer dan karyawan harus menentukan jumlah standar kinerja yang cocok dan praktis agar pelaksanaannya dapat menjadi lebih efektif. Terdapat delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja menjadi efektif, yaitu:

1. **Didasarkan Pada Pekerjaan.** Standar kinerja harus dibuat suatu pekerjaan tanpa memandang orang yang mengerjakan pekerjaan tersebut dan harus ada satu set standar untuk suatu jenis pekerjaan tertentu, bukan satu set standar untuk setiap orang yang melakukan pekerjaan tertentu. Standar kinerja berbeda dengan sasaran. Sasaran harus ditetapkan untuk setiap individu dalam melakukan pekerjaan. Karakteristik sasaran atau tujuan harus menantang sehingga memungkinkan karyawan memberikan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu, manajer yang mempunyai beberapa orang

karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sama akan mempunyai satu set standar pekerjaan yang sama, akan tetapi mempunyai sasaran yang berbeda untuk setiap karyawan yang berdasarkan pada pengalaman, keterampilan, dan kinerja masa lalu;

2. **Dapat Dicapai.** Semua karyawan harus dapat mencapai standar yang telah ditentukan. Standar harus ditetapkan lebih tinggi sebagai tantangan bagi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Namun, tidak boleh ditetapkan terlalu tinggi juga sehingga karyawan tidak pernah dapat mencapainya. Sebaliknya, standar yang ditentukan terlalu rendah akan dipandang mudah untuk dicapai sehingga tidak akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya;

3. **Dapat Dipahami.** Standar harus jelas baik bagi manajer maupun karyawan. Standar harus dapat dengan mudah dipahami oleh manajer maupun karyawan. Dengan demikian, dapat dihindari perbedaan interpretasi di antara manajer dan karyawan. Perbedaan interpretasi dapat menimbulkan penilaian yang dirasakan kurang adil;

4. **Harus Disepakati.** Baik manajer maupun karyawan harus sepakat bahwa sebuah standar telah ditentukan dengan jujur. Hal ini sangatlah penting untuk memotivasi karyawan. Kesepakatan tersebut menjadi penting karena menjadi dasar untuk evaluasi. Standar yang telah disepakati dituangkan sebagai kontak personal, sebagai dasar untuk penilaian standar yang ditetapkan manajer. Namun, tidak disepakati oleh karyawan akan

menyebabkan karyawan merasa tidak turut bertanggung jawab atas ketidak tercapainya standar kinerja tersebut;

5. **Spesifik dan Terukur.** Standar harus dapat dinyatakan dalam bentuk angka, persentase, satuan, uang atau bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif. Standar juga harus dapat dinyatakan secara spesifik bahkan apabila pertimbangan subyektif harus digunakan;

6. **Berorientasi Waktu.** Standar kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan harus dapat diselesaikan atau kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan menunjukkan tanggal yang pasti. Standar waktu dapat ditentukan untuk pencapaian untuk pencapaian tujuan akhir maupun kemajuan setiap tahapan pekerjaan. Pemantauan atas jadwal waktu menurut tahapan diperlukan untuk mengetahui lebih dini apabila terdapat penyimpangan kemajuan tahapan pekerjaan antara standar dengan realitanya;

7. **Harus Tertulis.** Baik manajer maupun karyawan harus mempunyai Salinan tertulis atas standar yang telah disetujui. Dalam hal ini, mereka tidak boleh mendasarkan pada ingatan. Standar yang tertulis dapat menjadi pengingat yang tetap bagi kedua belah pihak. Standar harus dituangkan sebagai dokumen tertulis karena akan dipergunakan sebagai ukuran dalam menilai kinerja individu, tim atau organisasi;

8. **Dapat Berubah.** Karena standar harus disepakati dan dapat dicapai, maka secara periodic harus dievaluasi dan diubah apabila perlu, akan tetapi

standar tidak boleh diubah hanya karena karyawan tidak memenuhi standar. Standar harus ditetapkan secara cukup menantang, namun masih dalam batas kemungkinan untuk dapat dijangkau bukan suatu hal yang tidak mungkin dapat dicapai.

2.1.36. Lingkungan Kinerja Karyawan

Hery (2019:31-32) mengemukakan bahwa kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh seluruh sumber daya manusia baik manajer maupun karyawan. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang merujuk kepada pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan juga memiliki kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana manajer menjalin hubungan dengan karyawan dan bagaimana manajer memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya. Namun, kinerja organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Akan tetapi, oleh sumber daya lainnya, seperti peralatan, teknologi, dana, bahan baku dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. Lingkungan kerja atau situasi kerja yang memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan dan kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi. Di samping itu, masih

terdapat lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, seperti fluktuasi nilai tukar mata uang rupiah, fluktuasi harga minyak di pasar internasional, kenaikan suku bunga pada Bank Sentral Amerika, kenaikan tarif bea masuk dan tingkat upah minimum.

2.1.37. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Gibson dan Srimulyo dalam Indrasari (2017:54-55) mengatakan bahwa terdapat tiga perangkat variable yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. **Variabel Individual**, terdiri dari:
    - **a.** Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik;
    - **b.** Latar belakang: keluarga, tingkat social dan penggajian;
    - **c.** Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. **Variabel Organisasional,** terdiri dari:
    - **a.** Sumber daya;
    - **b.** Kepemimpinan;
    - **c.** Imbalan;
    - **d.** Struktur;
    - **e.** Desain Pekerjaan.
3. **Variabel Psikologis,** terdiri dari:

a. Persepsi;

b. Sikap;

c. Kepribadian;

d. Belajar;

e. Motivasi.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sule dan Priansa (2018:123 124) terdapat tiga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. **Kemampuan Individual.** Kemampuan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan mempunyai kinerja yang baik apabila kinerja karyawan tersebut memiliki tingkat keterampilan baik sehingga karyawan tersebut akan menghasilkan yang baik pula;
2. **Usaha yang Dicurahkan.** Usaha ini bagi karyawan adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian, karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik apabila hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara

tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan apa yang dilakukan;

3. **Lingkungan Organisasional.** Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi karyawan, meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

Sedangkan, menurut Armstrong dan Baron dalam Hery (2019:37) bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. ***Personal Faktors.*** Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu;
2. ***Leadership Faktors.*** Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader;
3. ***Team Faktors.*** Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja;
4. ***System Faktors.*** Ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi;
5. ***Contextual/Situational Faktors.*** Ditunjukkan oleh adanya tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.38. Indikator Kinerja Karyawan

Hery (2019:38) menjelaskan bahwa indicator kinerja karyawan terkadang dinamakan juga sebagai ukurang kinerja karyawan, akan tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja karyawan berhubungan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan. Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Hery (2019:39-40) bahwa terdapat tujuh indicator kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. **Tujuan.** Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif di cari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan atas dasar arah tersebut yang dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi akan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan;

2. **Standar.** Standar memiliki arti penting karena menginformasikan kapan suatu tujuan dapat dilaksanakan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita berhasil atau gagal. Kinerja seseorang dapat dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan;

3. **Umpan Balik.** Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling berhubungan. Umpan balik melaporkan kemajuan baik kuantitas maupun kualitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik sangat penting terutama ketika kita mempertimbangkan tujuan yang sebenarnya (real goals). Tujuan yang dapat diterima oleh karyawan adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik ini, dapat dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja;

4. **Alat atau Sarana.** Alat ini merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau saran aini merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat dicapai. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan;

5. **Kompetensi.** Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi juga merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Individu harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorangan mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan;

6. **Motif.** Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memotivasi karyawan dengan memberikan insentif berupa uang, pengakuan, tujuan yang menantang, standar yang terjangkau, kebebasan melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapus tindakan yang mengakibatkan disinsentif.
7. **Peluang.** Karyawan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyebabkan kurangnya kesempatan untuk berprestasi yaitu keterbatasan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas memerlukan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia.

Kasmir (2022:208-210) mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indicator berdasarkan pada dimensi kinerja, sebagai berikut:

1. **Kualitas (Mutu).** Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain, bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya apabila kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah, maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2. **Kuantitas (Jumlah).** Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain, bahwa kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. **Waktu (Jangka Waktu).** Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya, ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Apabila melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, maka makin baik kinerjanya, demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. **Penekanan Biaya.** Biaya yang dikeluarkan untuk setiap kegiatan perusahaan telah dianggarkan tersebut merupakan sebuah acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Apabila pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan, maka akan terjadi pemborosan sehingga

kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, perlakukan efektivitas biaya di seluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya variable atau biaya semi variable. Biaya ini berkaitan untuk pengeluaran bagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya.

5. **Pengawasan.** Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. **Hubungan antar Karyawan.** Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antarperseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

Sedangkan, menurut Rachmayanti dan Novadjaja dalam Kusumawardani dan Kurniawan (2022) bahwa terdapat tiga indicator kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. **Kuantitas Hasil Kerja.** Kuantitas ini yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berhubungan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan;
2. **Kualitas Hasil Kerja.** Kualitas ini yaitu mutu yang harus dihasilkan baik atau tidak. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, artinya seberapa baik penyelesaiannya dan hal ini berhubungan dengan bentuk keluaran;
3. **Ketepatan Waktu.** Ketepatan ini yaitu waktu penyelesaian pekerjaan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.2. Hubungan Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen Berdasarkan Pada Penelitian Terdahulu

2.2.1. Hubungan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang berdasarkan pada penelitian sebelumnya yang dikemukakan dan diteliti oleh Hernilawati, Sutriswanto dan Rusvitawati (2021). Hal ini diperkuat dan didukung oleh pendapat Lornudd et al., (2021) bahwa keselamatan kerja juga

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui tata kelola perusahaan yang baik dan benar, seperti memantau dan mengendalikan serta memperoleh informasi tentang kinerja dan manajemen operasional perusahaan. Sedangkan, menurut Madsen et al., (2022) bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan kompetensi yang berhubungan dengan keselamatan kerja, seperti pelaporan, investigasi, mengkoreksi serta peninjauan kinerja keselamatan kerja tersebut sendiri. Program keselamatan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui keserasian kerja dan partisipasi para karyawan dalam mengikuti program tersebut (Mangkunegara dalam Parashakti dan Putriawati, 2020).

Berdasarkan pada uraian penelitian terdahulu tersebut di atas yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja telah menunjukkan hubungan yang substansial dengan kinerja karyawan melalui berbagai macam alternatif baik dari segi program keselamatan kerja perusahaan maupun operasional keselamatan kerja perusahaan.

2.2.2. Hubungan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang berdasarkan pada penelitian sebelumnya yang dikemukakan dan diteliti oleh Hernilawati, Sutriswanto dan Rusvitawati (2021). Hal ini diperkuat dan didukung oleh pendapat Lornudd et al., (2021) bahwa kesehatan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kesehatan psikologis terkait pekerjaan dan kualitas kinerja klinis rumah sakit perusahaan. Sedangkan, menurut Madsen et al., (2022) bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan melalui risiko terdampak bahan kimia secara fisik. Program kesehatan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui penggunaan APD (Alat Pelindung Diri), seperti masker dan lain sebagainya (Ariko, 2018).

Berdasarkan pada uraian penelitian terdahulu tersebut di atas yang menunjukkan bahwa kesehatan kerja telah menunjukkan hubungan yang substansial dengan kinerja karyawan melalui berbagai macam alternatif baik dari segi program kesehatan kerja maupun kualitas kinerja klinis rumah sakit perusahaan.

2.2.3. Hubungan Kesejahteraan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kesejahteraan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui antusiasme para karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan inovasi perusahaan yang berdasarkan pada penelitian sebelumnya yang dipaparkan dan diteliti oleh Wei et al., (2020). Hal ini diperkuat dan didukung oleh pendapat Kusumawardani dan Kurniawan (2022) bahwa kesejahteraan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui program kesejahteraan berbasis ekonomi yang perusahaan bekerjasama dengan pihak rumah sakit. Sedangkan, menurut pendapat dari Motowidlo dan Scotter dalam Huo dan Jiang (2023) bahwa kesejahteraan kerja berimplikasi secara langsung pada kinerja karyawan melalui tugas dan kinerja kontekstual. Maksud dari kinerja kontekstual ini, seperti membantu orang lain secara sukarela dalam melakukan tanggung jawab ekstra.

Berdasarkan pada uraian penelitian terdahulu tersebut di atas yang menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja telah menunjukkan hubungan yang substansial dengan kinerj a karyawan melalui berbagai macam alternatif baik dari program kesejahteraan kerja maupun melalui kinerja kontekstual.

2.2.4. Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No.	Topik Jurnal	Nama Penulis	Variabel Indikator	Tahun	Alat Analisis Data	Hasil/Temuan Penelitian Terdahulu
1.	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana	Manda Dwipayani Bhastary[1]; Kusri Suwardi[2]	Keselamatan dan Kesehatan Kerja[1]; Lingkungan Kerja[2]; Kinerja[3]	2018	Analisis Statistik Deskriptif[1]; Uji Asumsi Klasik[2]; Analisis Regresi Linier Berganda[3]	**1.** Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa variable keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (67.974 > 3.11) dengan signifikansi 0,00 < 5% (0,05). **2.** Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi bahwa variable keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 68,4%, sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh variable yang lain.
2.	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo Cabang Palembang	Meilinda Fitriani Ariko[1]	Disiplin Kerja[1]; Kompetensi[2]; Keselamatan dan Kesehatan Kerja[3]; Kinerja[4]	2018	Analisis Statistik Deskriptif[1]; Uji Asumsi Klasik[2]; Analisis Regresi Linier Berganda[3]	**1.** Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

						2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa variable keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Ryani Dhyan Parashakti[1]; Putriawati[2]	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)[1]; Lingkungan Kerja[2]; Beban Kerja[3]; Kinerja Karyawan[4]	2020	Analisis Statistik Deskriptif[1]; Evaluasi *Measurement* (*Outer*) Model[2]; Pengujian Model Struktural/ Uji Hipotesis (*Inner Model*)[3]; Analisis Jalur[4]	**1.** Berdasarkan hasil pengujian *convergent validity* (1) yang menunjukkan bahwa pertanyaan indicator sebesar 25 pertanyaan terdapat 2 pertanyaan indicator yang tidak valid. **2.** Berdasarkan hasil pengujian *convergent validity* (2/Modifikasi) yang menunjukkan bahwa pertanyaan indicator sebesar 25 pertanyaan dinyatakan valid. **3.** Berdasarkan hasil analisis jalur yang menunjukkan bahwa variable keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.410 > 1.96).
4.	Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo	Lia Hikmatul Maula[1]; Akhmad Sobrun Jamil[2]; Muhammad Mujtaba Mitra Zuana[3]	Budaya Organisasi Islami[1]; Kesejahteraan Karyawan[2]; Kinerja Karyawan[3]	2020	Analisis Statistik Deskriptif[1]; Uji Asumsi Klasik[2]; Analisis Regresi Linier Berganda[3]	**1.** Berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan bahwa variable budaya organisasi Islami dan kesejahteraan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

						(39,461 > 1,151) dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. **2.** Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi bahwa variable budaya organisasi Islami dan kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo dengan nilai sebesar 64,2% sedangkan sisanya 3,58% dipengaruhi oleh variable lain.
5.	Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan	Indra Bakti Nasution[1]	Motivasi[1]; Kesejahteraan[2]; Semangat Kerja[3]; Kinerja[4]	2020	Analisis Statistik Deskriptif[1]; Uji Asumsi Klasik[2]; Analisis Regresi Linier Berganda[3]	**1.** Berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan bahwa variable motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. **2.** Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi bahwa variable motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai 63,7%, sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variable lain.
6.	*The Impact of Employee Welfare on Innovation Performance: Evidence From China's Manufacturing Corporations*	Yu Wei[1]; Haoxi Nan[2]; Guiwu Wei[3]	Manufacturing Corporations[1]; Innovation Performance[2]; Employee Welfare[3];	2020	Correlation Analysis[1]; Regression Analysis[2]; Path Analysis[3]	A large amount of literature has addressed the significant effects of some internal and external faktors on corporate innovation performance. However, no research in the field of production economics focuses on the plausible impact of employee welfare on

			Mediating Effect Analysis[4]			innovation performance of manufacturing corporations. Using a large sample data from Chinese listed manufacturing corporations over the period of 2010–2017, this study in vestigates whether and how employee welfare affects corporate innovation performance. We find that manufacturing corporations with higher employee welfare have better innovation performances measured by three categories of patent applications and this positive relationship is mainly reflected in the level of quality of innovation but not in the quantity of it. Then, various robustness checks further show that our results are not biased by alternative measures of innovation performance or employee welfare through different regression methods. In addition, the channel tests show that the positive impacts of employee welfare on innovation performances in China's manufacturing corporations are mainly achieved by retaining outstanding employees, attracting positive media reports and increasing inventor (R&D) efficiency. Finally, we test the validity of three impact channels by using mediating

						effect analysis and further confirm our conclusions
7.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan	Hernilawati[1]; Sutriswanto[2]; Devi Rusvitawati[3]	Kinerja[1]; Keselamatan dan Kesehatan Kerja[2]; Kompensasi[3]; Motivas Kerja[4]	2021	Analisis Statistik Deskriptif[1]; Uji Asumsi Klasik[2]; Analisis Regresi Linier Berganda[3]	**1.** Berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan bahwa variable keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (3.060 > 2.68) dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05.
8.	Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus Pada Karyawan Area Cikokol Divisi Konstruksi)	Lisdewi Muliati[1]; Agung Budi[2]	Manajemen Waktu[1]; Keselamatan Kerja[2]; Kesehatan Kerja[3]; Kinerja Karyawan[4]	2021	Analisis Statistik Deskriptif[1]; Uji Asumsi Klasik[2]; Analisis Regresi Linier Berganda[3]	**1.** Berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan bahwa variable manajemen waktu, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi. **2.** Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi bahwa variable manajemen waktu, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52,9%, sedangkan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variable yang lain.
9.	*A Champagne Tower of Influence: An Interview Study of How Corporate Boards Enact Occupational Health and Safety*	Caroline Lornudd[1]; Mandus Frykman[2]; Terese	OHS[1]; Board of Directors[2]; Governance[3]; Board	2021	Deductive Analysis	**1.** This suggests an influence on the organization that starts with actions in the boardroom and, like champagne in a glass tower, trickles down from the

		Stenfors[3]; David Ebbevi[4]; Henna Hasson[5]; Carl Johan Sundberg[6]; Ulrica Von Thiele Schwarz[7]	Actions[4]; Qualitative Analysis[5]			executive directors to other layers of the organization. **2.** In contrast, those who support financial incentives believe this impact on the CEO's K3 performance and indicate the value of K3.
10.	Pengaruh Keselamatan, Kesehatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Salaim Ivomas Pratama Tbk (Bimoli) Bitung Pada Era New Normal	Sandi Samad[1]; Greis M. Sendow[2]; Yantje Uhing[3]	Keselamatan Kerja[1]; Kesehatan Kerja[2]; Kepuasan Kerja[3]; Kinerja Karyawan[4]	2022	Analisis Statistik Deskriptif[1]; Uji Asumsi Klasik[2]; Analisis Regresi Linier Berganda[3]	**1.** Berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan bahwa variable keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. **2.** Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi bahwa variable keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 86,9%, sedangkan, sisanya 13,1% dipengaruhi oleh variable lain.
11.	Pengaruh Program Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada RSUD Simpang Lima Gumul	Mawar Ratih Kusumawardani[1]; Brahma Wahyu Kurniawan[2]	Program Manfaat Ekonomi[1]; Program Manfaat Fasilitas[2]; Kepuasan Kerja[3]; Kinerja Karyawan[4]	2022	Analisis Statistik Deskriptif[1]; Uji Asumsi Klasik[2]; Analisis Jalur[3]	**1.** Berdasarkan hasil analisis jalur yang menunjukkan bahwa variable program manfaat ekonomi dan program manfaat fasilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa Keputusan hipotesis diterima.

						2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi bahwa variable program manfaat ekonomi dan program manfaat fasilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai 99,6% sedangkan, sisanya 0,04% dipengaruhi oleh variable lain.
12.	Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Banda Aceh	Habib Taimullah[1]; Irma Anggraini[2]	Kesejahteraan[1]; Kinerja Karyawan[2]; PT. Pegadaian[3]	2022	Analisis Statistik Deskriptif[1]; Uji Asumsi Klasik[2]; Analisis Regresi Linier Sederhana[3]	**1.** Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana melalui uji t yang menunjukkan bahwa variable kesejahteraan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Banda Aceh dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,489 > 2,079) dengan nilai signifikansi 0,02 < 0,05. **2.** Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi bahwa variable kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Banda Aceh dengan nilai sebesar 36,7% sedangkan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh variable lain.
13.	*Differences in Occupational Health and Safety Efforts Between Adopters and Non-Adopters of Certified Occupational Health and Safety*	Christian Uhrenhodlt Madsen[1]; Sannie Vester Thorsen[2]; Peter Hasle[3]; Line	OHSAS18001[1]; ISO45001[2]; Systematic Process Related OHS[3] Decoupling[4];	2022	Exploratory Faktor Analysis[1]; Descriptive Analysis[2]	This paper contributes to several important aspects of the discussion on the effects of COHSMSs. First of all, the results clearly indicate that COHSMS adopters have a better performance on both process-related

		Leonhardt Laursen[4];	Window Dressing[5]; Denmark[6]			OHS effort and content-related OHS efforts, and it is a performance which is found across industrial sectors and workplace sizes. The study thus is supportive of earlier findings of a positive effect on OHS efforts.
14.	*Work Life Conflict and Job Performance: The Mediating Role of Employee Wellbeing and The Moderating Role of Trait Extraversion*	Meng Long Huo[1]; Zhou Jiang[2]	Work Life Conflict[1]; Wellbeing[2]; Extraversion[3]; Job Performance[4]	2023	Confirmatory Faktor Analysis (CFA)	Confirmatory faktor analysis (CFA) was performed on the 4-faktor measurement model (i.e., work–life conflict, extraversion, well-being, and performance). The model fitted the data thoroughly: $\chi 2$ (84) = 210.10, RMSEA = 0.08, SRMR = 0.05, and CFI = 0.95, supporting discriminant validity of our measures. The average variance extracted (AVE) of the variables (Table 1) verified convergent validity.To test Hypothesis 1, the bias-corrected internal confidence (CI) for the mediation effect was estimated via PROCESS analysis (2000 boot strap samples) (Hayes, 2013). Work–life conflict was significantly and negatively related to well-being (b = − 0.21, se = 0.07, p < .01), and well-being was significantly and positively related to performance (b = 0.09, se = 0.03, p < .01). The negative indirect effect of work–life conflict on performance via wellbeing was significant (b = − 0.02,

						boot se = 0.01, 95 % CI [− 0.04, − 0.004]), supporting Hypothesis 1. Hierarchical regression results (Table 2) demonstrate that the interaction of work–life conflict and extraversion was significant (b = − 0.13, se = 0.05, p < .01) in predicting well-being. As displayed in Fig. 2, simple slope analysis revealed that the negative effect of work–life conflict on wellbeing was stronger when extraversion was high (slope = − 0.35, t = − 4.00, p < .001) rather than low (slope = − 0.05, t = − 0.61, p > .05). Thus, Hypothesis 2 was supported. PROCESS analysis also showed that the negative indirect effect of work–life conflict on performance via wellbeing was stronger when extraversion was high (b = − 0.03, boot se = 0.01, 95 % CI [− 0.06, − 0.01]) rather than low (b = − 0.005, boot se = 0.01, 95 % CI [− 0.03, 0.02]). The index of moderated mediation (Hayes, 2013) was significant (b = − 0.01, boot se = 0.01, 95 % CI [− 0.02, − 0.0004]), supporting employee well-being and that this indirect effect is enlarged by extraversion
15.	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kesejahteraan Pegawai dan Motivasi Terhadap	Syamsul[1]; Badaruddin[2]; Ririn Oktaviani[3]	Kecerdasan Emosional[1]; Kesejahteraan	2023	Analisis Statistik Deskriptif[1]; Uji Asumsi Klasik[2];	**1.** Berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan bahwa variable kecerdasan emosional, kesejahteraan

	Kinerja Pegawai Ditlantas Polda Sulsel		Pegawai[2]; Motivasi[3]; Kinerja Pegawai[4]		Analisis Regresi Linier Berganda[3]	pegawai dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Ditlantas Polda Sulsel dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (492,297 > 2,700) dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. **2.** Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi bahwa variable kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 94,9%, sedangkan, sisanya 5,1% dipengaruhi oleh variable lain.
16.	Pengaruh Sistem Kerja, Kompesasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di Bank BNI Kota Padang	Ika Arista Rosanti[1]; Doni Marlius[2]	Sistem Kerja[1]; Kompensasi[2]; Kesejahteraan[3]; Kinerja Tenaga *Outsourcing*[4]	2023	Analisis Statistik Deskriptif[1]; Uji Asumsi Klasik[2]; Analisis Regresi Linier Berganda[3]	**1.** Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda melalui uji t yang menunjukkan bahwa variable system kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga *Outsourcing* di Bank BNI Kota Padang dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,947 > 0,677). **2.** Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda melalui uji t yang menunjukkan bahwa variable kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga *Outsourcing* di Bank BNI Kota Padang dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,859 > 0,677). **3.** Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda melalui uji t yang

						menunjukkan bahwa variable kesejahteraan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga *Outsourcing* di Bank BNI Kota Padang dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.047 > 0,677).
17.	Pengaruh Kesejahteraan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Gawanta Sejahtera Gemilang Kabupaten Kediri	Febrian Yuga Pratama	Kesejahteraan[1]; Semangat Kerja[2]; Kinerja Karyawan[3]	2023	Analisis Statistik Deskriptif[1]; Uji Asumsi Klasik[2]; Analisis Regresi Linier Berganda[3]	1. Berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan bahwa variable kesejahteraan dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Gawanta Sejahtera Gemilang Kabupaten Kediri dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. 2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda melalui uji t yang menunjukkan bahwa variable kesejahteraan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Gawanta Sejahtera Gemilang Kabupaten Kediri dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05

Hasil Penelitian Diolah (2024)

2.3. Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian

2.3.1. Kerangka Berfikir Penelitian

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2023:95) bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variable yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variable independent dan dependen. Apabila dalam penelitian ada variable moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan mengapa variable tersebut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variable tersebut. Selanjutnya, dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu, pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir. Hal tersebut di dukung dan diperkuat oleh pendapat Kasmir (2022:105) bahwa rancangan penelitian atau kerangka berfikir dapat diartikan sebagai model penelitian yang terdiri dari berbagai variable bebas dan terikat yang diikat menjadi satu kesatuan. Di dalam rancangan penelitian akan tergambar alur penelitian yang akan dibuat baik hubungan atau pengaruh antar variable yang akan diteliti dengan dukungan teori yang relevan. Berdasarkan pada uraian di atas, penyusun akan mendeskripsikan variable-variabel dalam penelitian ini yang mengacu pada teori yang relevan, sebagai berikut:

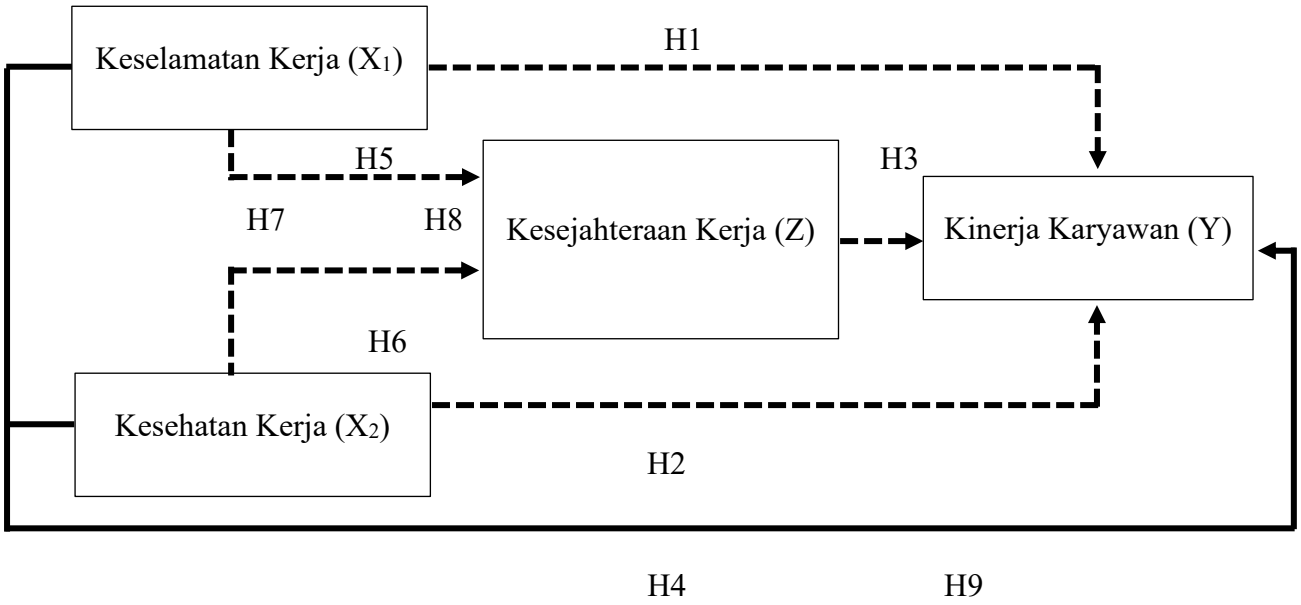
1. **Variabel Independent (Independent Variable).** Sugiyono (2023:69) mengemukakan bahwa variable ini sering disebut sebagai variable stimulus, predictor, antecedent. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai

variable bebas. Variable bebas merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat). Hal tersebut didukung dan diperkuat oleh pendapat dari Kasmir (2022:35) bahwa variable bebas merupakan variable yang mempengaruhi variable lain, artinya keberadaan variable ini mempengaruhi variable lainnya yaitu variable Y. variable bebas sering dinotasikan dengan nama variable X. Sedangkan, menurut Sugiyono dalam Ismail dan Ilyas (2023:268) bahwa variable ini sering disebut sebagai variable stimulus, predictor, dan antecedent. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variable bebas. Variable bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variable dependen (terikat). Dalam SEM (Structural Equation Modeling) atau permodelan persamaan structural, variable independent disebut juga sebagai variable eksogen. Berdasarkan pada uraian di atas, maka variable bebas (independent) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kesejahteraan kerja;

2. **Variabel Dependen (Dependent Variable).** Sugiyono (2023:69) memaparkan bahwa variable ini sering disebut sebagai variable output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut variable terikat. Variable terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas. Hal ini diperkuat dan didukung oleh pendapat dari Kasmir (2022:32) bahwa varibel terikat merupakan variable yang dipengaruhi oleh variable lain, artinya variable ini keberadaannya

dipengaruhi oleh variable lainnya. Variabel terikat sering diberi notasi variable Y yang dapat dikatakan bahwa variable terikat karena memang variable ini tergantung dengan variable yang lainnya. Sedangkan, menurut Sugiyono dalam Ismail dan Ilyas (2023:268) bahwa variable ini sering disebut sebagai variable output, kriteria dan konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variable terikat. Variabel terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Dalam SEM (Structural Equation Modeling) atau permodelan persamaan structural, variable dependen disebut juga sebagai variable indogen. Berdasarkan pada uraian di atas, maka variable terikat (dependent) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan;

3. **Variabel Intervening (Intervening Variable).** Sugiyono (2023:70) berpendapat bahwa variable intervening adalah variable yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variable independent dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variable ini juga merupakan variable penyela/antara yang terletak di independent tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau munculnya variable dependen.



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir Penelitian

Sumber: Data Penelitian Diolah dalam Sugiyono (2010:46); Kasmir (2022:110)

Keterangan:

: Pengaruh secara simultan atau bersama-sama.

: Pengaruh secara parsial

2.3.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian nelum jawaban yang empiric (Sugiyono, 2010:64). Hal ini didukung dan diperkuat oleh

pendapat dari Arikunto dalam Ismail dan Ilyas (2023:252) bahwa hipotesis berasal dari dua suku kata yaitu *hypo* (belum tentu benar) dan tesis (kesimpulan). Jadi, hipotesis adalah hasil atau kesimpulan yang ditentukan dari sebuah penelitian yang belum tentu kebenarannya dan baru akan menjadi benar apabila sudah disertai dengan bukti-bukti. Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka penyusun akan memaparkan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

H1 : Keselamatan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kesehatan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kesejahteraan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kesejahteraan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Keselamatan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja.

H6 : Kesehatan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja.

H7 : Keselamatan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variable kesejahteraan kerja sebagai variable intervening.

H8 : Kesehatan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variable kesejahteraan kerja sebagai variable intervening.

H9 : Variabel kesehatan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian

Penyusun karya ilmiah (tesis) ini, penyusun akan melakukan penelitian dengan mengambil obyek penelitian pada CV. Prambanan Bangkalan yang beralamatkan di Perum Surya Indah Permai Jl. Flamboyan Block A-4 Bangkalan. Proses pelaksanaan penelitian ini ditempuh pada bulan November 2023 hingga Juni 2024.

3.2. Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi dan Sampel Obyek Penelitian

3.2.1. Jenis Penelitian

Penyusun menggunakan jenis penelitian kuantitatif melalui metode penelitian survey dan menggunakan teknik analisis jalur dibantu dengan program software SPSS V.25. Penelitian survey merupakan penelitian yang dilaksanakan dengan metode Menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dan penelitian survey ini juga dilaksanakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu melalui kuesioner dan wawancara (Sujarweni, 2019:47). Hal tersebut didukung dan diperkuat oleh pendapat dari Kasmir (2022:10) bahwa penelitian survey merupakan penelitian pada suatu populasi, akan tetapi data yang diambil berdasarkan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan kejadian-kejadian atau hubungan antarvariabel yang diteliti. Dalam penelitian survey, sampel yang

diambil perlu memiliki homogenitas atau memiliki kemiripan atau kesamaan sehingga hasil yang diteliti mencapai sasaran.

3.2.2. Gambaran Populasi dan Sampel Obyek Penelitian

Populasi merupakan area apakah organisasi, orang, wilayah atau data lainnya yang akan diteliti. Populasi juga dapat berupa jumlah perusahaan, jumlah karyawan atau jumlah tahun. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan sangat bergantung dari tujuan penyusun dalam melakukan penelitian karena semakin luas wilayah populasi yang akan digunakan makin baik sehingga dapat mewakili variable yang diteliti lebih luas lagi (Kasmir, 2022:177). Hal tersebut diperkuat dan didukung oleh pendapat dari Ismail dan Ilyas (2023:276-277) bahwa kata populasi berasal dari Bahasa Inggris, yaitu population yang berarti jumlah penduduk. Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, populasi berarti seluruh jumlah orang atau penduduk di suatu daerah; jumlah orang atau pribadi yang mempunyai ciri-ciri yang sama; jumlah penghuni baik manusia maupun makhluk hidup lainnya pada suatu ruang tertentu. Populasi dalam istilah statistic khususnya yang berkenaan dengan penelitian adalah keseluruhan subyek penelitian. Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Prambanan Bangkalan sejumlah 100 karyawan outsourching yang bekerja di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bangkalan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan data dalam penelitian. Hal terpenting dalam pengambilan sampel harus mempresentasikan dan mewakili populasi secara keseluruhan. Penentuan pemilihan sampel juga harus memiliki homogenitas sehingga hasil penelitian menjadi lebih tepat. Oleh karena itu, dalam menentukan sampel tidak dapat dilakukan secara sembarangan, akan tetapi harus mengikuti prosedur tertentu yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, pengambilan sampel penelitian perlu dilakukan dengan metode tertentu. Penentuan metode pengambilan sampel tersebut juga perlu disesuaikan dengan kondisi data dan tujuan penelitian yang diinginkan (Kasmir, 2022:182). Hal tersebut didukung dan diperkuat oleh pendapat dari Ismail dan ilyas (2023:278-279) bahwa kata sampel juga berasal dari Bahasa Inggris yaitu sample yang berarti contoh. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* melalui *Simple Random Sampling*. Sedangkan, teknik pengukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengukuran sampel yang menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin merupakan sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti (Nalendra. dkk, 2021:27). Dalam penggunaan rumus Slovin ini, hal yang pertama kali harus peneliti lakukan yaitu menetapkan taraf keyakinan (*Confidence Level*) terhadap hasil kebenaran atau taraf signifikansi toleransi kesalahan yang akan terjadi (Nalendra. dkk, 2021:27-28). Taraf keyakinan

(*Confidence Level*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95% akan kebenaran hasil, maksudnya bahwa penelitian ini dilakukan 95% benar dengan taraf signifikansi 0,05 dengan memastikan hanya 5% saja kesalahan yang akan terjadi (Nalendra. dkk, 2021:27-28). Ukuran sampel menurut Slovin ditentukan berdasarkan rumus, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{100}{1+100x0.05^2}$$

$$n = \frac{100}{1+100x0.0025}$$

$$n = \frac{100}{1+0.25}$$

$$n = \frac{100}{1.25}$$

$$n = 80$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Berdasarkan pada perhitungan penentuan ukuran sampel di atas yang menunjukkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 80 responden.

3.3. Jenis dan Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Jenis dan Sumber Data

1. **Jenis Data.** Penelitian ini menggunakan jenis data interval dan rasio. Data interval merupakan data yang diukur dengan jarak diantara dua titik pada skala yang sudah diketahui (Kuncoro, 2011:27). Sedangkan, data rasio merupakan data yang diukur dengan suatu proporsi, seperti data kasus kecelakaan kerja, data kunjungan karyawan ke Klinik Anna Medika, data keberhasilan penerapan program K3 dan kesejahteraan, data gaji dan data kinerja karyawan (Kuncoro, 2011:27).
2. **Sumber Data.** Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang bersumber dari penyebaran kuesioner untuk mengetahui penilaian 2 variabel bebas (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) yang menyebabkan kinerja karyawan. Sumber data primer, meliputi tanggapan responden tentang keselamatan kerja, kesehatan kerja, kesejahteraan kerja dan kinerja karyawan (Sujarweni, 2019:156). Sedangkan, sumber data sekunder merupakan sumber data yang bersumber dari perusahaan, bahan-bahan dokumentasi serta artikel dan jurnal yang dibuat oleh pihak ketiga dan mempunyai relevansi dengan penelitian ini. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah kajian pustaka dan artikel dan jurnal tentang

keselamatan kerja, kesehatan kerja, kesejahteraan kerja dan kinerja karyawan (Sujarweni, 2019:156).

3.3.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang standar dan sistematik untuk memperoleh data yang diperlukan (Supriyanto dan Maharani, 2013:52). Berdasrkan pada uraian tersebut di atas, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. **Observasi (Observation).** Menurut Ismail dan Ilyas (2023:69) bahwa observasi atau pengamatan adalah aktivitas keseharian manusia dengan menggunakan pancaindera mata sebagai alat bantu utamanya selain pancaindera lainnya, seperti telinga, penciuman, mulut dan kulit. Oleh karena itu, observasi merupakan kemampuan manusia menggunakan seluruh pancainderanya dan memperoleh hasil dari fungsi pancaindera utama yaitu mata untuk memperoleh data atau informasi. Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka observasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi partisipan (participant observer). Observasi partisipan adalah suatu bentuk observasi di mana pengamat (observer) secara teratur berpartisipasi dan terlibat dalam aktivitas yang diamati (Ismail dan Ilyas, 2023:70). Hal tersebut didukung dan diperkuat oleh pendapat Sugiyono dalam Ismail dan Ilyas (2023:70) bahwa pada observasi partisipan, penyusun terlibat dengan aktivitas sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Penyusun yang

melakukan pengamatan juga melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data dan ikut dalam kehidupannya serta merasakan suka dukanya.

2. **Wawancara (Interview).** Menurut Darmadi dalam Ismail dan Ilyas (2023:65) bahwa wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Wawancara adalah pengadministrasian angket secara lisan dan langsung terhadap masing masing anggota sampel. Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka wawancara yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur melalui bantuan aplikasi Google Form dan Whatsapp. Menurut Sugiyono dalam Ismail dan Ilyas (2023:67) bahwa wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penyusun atau pengumpul data mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh serta wawancara terstruktur berarti setiap responden diberi pertanyaan yang sama dan pewawancara mencatatnya dengan bantuan alat bantu, seperti tape recorder, gambar, brosur dan alat alat lain yang dapat membantu proses wawancara. Sedangkan, menurut Sugiyono dalam Ismail dan Ilyas (2023:68) bahwa wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti atau penyusun tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Wawancara tidak terstruktur dapat pula dikatakan wawancara terbuka sering digunakan dalam penelitian pendahuluan atau permasalahan untuk penelitian yang lebih mendalam tentang responden.

3. **Kuesioner (Angket).** Kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan baik secara tertulis maupun secara daring melalui aplikasi Google Form dan Whatssap (Sugiyono, 2023:199). Dalam praktiknya, dasar untuk menyusun kuesioner adalah dimensi dan indicator yang telah dibuat indicator dan subindikator. Kuesioner yang dibuat hendaknya mampu menjawab apa yang menjadi keinginan peneliti atau penyusun sesuai dengan indikatornya, artinya kuesioner disusun yang mengacu pada apa-apa yang ada di indicator variable masing-masing. Dalam Menyusun pertanyaan atau pernyataan yang akan diajukan hendaknya jangan terlalu bertele-tele dan terlalu panjang. Hal ini penting karena apabila terlalu panjang, maka responden malas untuk membaca dan juga sulit untuk memahami maksud dari pertanyaan tersebut. Jadi, pertanyaan atau pernyataan yang dibuat hendaknya jelas dan mudah dimengerti oleh setiap orang dengan bahasa yang sederhana (Kasmir, 2022:217). Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka dalam prinsip pengukuran kuesioner diberikan sebuah penilaian dengan tingkatan scoring (Kasmir, 2022:218), sebagai berikut: a. Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan skor (1); b. Tidak Setuju (TS) mendapatkan skor (2); c. Tidak Tahu (TT) mendapatkan skor (3); d. Setuju (S) mendapatkan skor (4); e. Sangat Setuju (SS) mendapatkan skor (5).

3.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variable penelitian yang dimaksudkan untuk memahami makna setiap varabel penelitian pada saat sebelum melakukan analisis, instrument dan sumber pengukuran berasal darimana (Sujarweni, 2019:77). Berdasrkan pada uraian tersebut di atas, maka penyusun memaparkan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian untuk menjauhi kerancuan terhadap judul dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. **Keselamatan Kerja (X_1).** Keselamatan kerja merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau situasi dan kondisi yang tidak selamat sehingga dapat mengakibatkan kecelakaan Silalahi dan Rumondang dalam Larasati (2020:47). Adapun indicator untuk mengukur keselamatan kerja adalah (Pemakaian Peralatan Kerja dan Jaminan Keselamatan).
2. **Kesehatan Kerja (X_2).** Kesehatan kerja merupakan aplikasi kesehatan masyarakat di dalam suatu tempat kerja (perusahaan, pabrik, kantor dan lain sebagainya) dan yang menjadi pasien dari kesehatan kerja adalah masyarakat pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan tersebut (Notoatmodjo dalam Larasati (2020:106). Adapun indicator untuk mengukur kesehatan kerja adalah (Lingkungan Kerja Secara Medis dan Pemeliharaan Kesehatan Pegawai).
3. **Kesejahteraan Kerja (Z).** Kesejahteraan kerja adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental para karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat (Hasibuan, 2023:185).

Adapun indicator untuk mengukur kesejahteraan kerja adalah (Kesejahteraan Bersifat Ekonomis, Fasilitas dan Pelayanan).

4. **Kinerja Karyawan (Y).** Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2022:182). Adapun indicator untuk mengukur kinerja karyawan adalah (Kualitas dan Kuantitas).

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

No.	Konsep Variabel Penelitian	Dimensi Variabel Penelitian	Indikator Variabel Penelitian	Pengukuran Variabel Penelitian	Skala
1.	**Keselamatan Kerja (X_1):** Keselamatan kerja merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau situasi dan kondisi yang tidak selamat sehingga dapat mengakibatkan kecelakaan (Silalahi dan Rumondang dalam Larasati (2020:47).	1. Keamanan peralatan kerja. 2. Penggunaan peralatan kerja. 3. Pengaturan penerangan.	Indikator Keselamatan Kerja 1. Pemakaian Peralatan Kerja (Larasati, 2020:50): 1) Pengaman peralatan kerja 2) Jangka waktu pemakaian peralatan kerja 3) Penerangan 4) Kebisingan 5) Metode peralatan kerja 6) Simbol berbahaya peralatan kerja 2. Jaminan Keselamatan (Wibowo dalam Muliati dan Budi (2021): 1) Penyediaan jalur evakuasi 2) Pengawasan terhadap semua kegiatan yang berbasis	1. Tingkat kerusakan pengaman peralatan kerja 2. Tingkat jangka waktu penggunaan peralatan kerja 3. Tingkat pengaturan penerangan 4. Tingkat kebisingan peralatan kerja 5. Tingkat pemberian metode peralatan kerja 6. Tingkat pemberian symbol berbahaya pada peralatan kerja 7. Tingkat penyediaan jalur evakuasi 8. Tingkat pengawasan	Likert

			keselamatan kerja **3)** Pemberian sosialisasi serta program pelatihan terkait keselamatan kerja **4)** Penyediaan asuransi keselamatan dan kesehatan kerja bagi para karyawan	terhadap semua kegiatan yang berbasis keselamatan kerja **9.** Tingkat pemberian sosialisasi dan program pelatihan terkait keselamatan kerja. **10.** Tingkat penyediaan asuransi dan kesehatan kerja bagi para karyawan	
2.	**Kesehatan Kerja (X_2):** Kesehatan kerja merupakan aplikasi kesehatan masyarakat di dalam suatu tempat kerja (perusahaan, pabrik, kantor dan lain sebagainya) dan yang menjadi pasien dari kesehatan kerja adalah masyarakat pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan tersebut (Notoatmodjo dalam Larasati (2020:106).	**1.** Fisik **2.** Sosial. **3.** Emosional **4.** Intelektual **5.** Spiritual	Indikator Kesehatan Kerja **1.** Lingkungan Kerja Secara Medis (Mangkunegara dalam Larasati, 2020:119-120): **1)** Kebersihan lingkungan kerja. **2)** Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja. **3)** System pembuangan sampah dan limbah industry **4)** Penyediaan air bersih **5)** Pembagian waktu kerja **6)** Pemberian nasihat, kritik maupun saran kepada para karyawan terkait focus	**1.** Tingkat kebersihan lingkungan kerja. **2.** Tingkat suhu udara dan banyaknya ventilasi ditempat kerja. **3.** Tingkat system pembuangan sampah dan limbah industry. **4.** Tingkat penyediaan air bersih **5.** Tingkat pembagian waktu kerja **6.** Tingkat pemberian nasihat, kritik maupun saran kepada para karyawan terkait focus	Likert

			dalam menggunakan peralatan kerja **2.** Pemeliharaan Kesehatan Pegawai (Mangkunegara dalam Larasati, 2020:119-120): **1)** Pemberian makanan yang bergizi **2)** Pelayanan kesehatan pegawai **3)** Pemeriksaan kesehatan pegawai **4)** Pengadaan kegiatan positif untuk menjaga mental pegawai	dalam menggunakan peralatan kerja **7.** Tingkat pemberian makanan yang bergizi bagi para pegawai **8.** Tingkat pelayanan kesehatan pegawai **9.** Pemeriksaan kesehatan pegawai **10.** Tingkat pengadaan kegiatan positif bagi para pegawai	
3.	**Kesejahteraan Kerja (Z):** Kesejahteraan kerja adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental para karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat (Hasibuan, 2023:185).	**1.** Ekonomis **2.** Fasilitas **3.** Pelayanan	Indikator Kesejahteraan Kerja Kesejahteraan Bersifat Ekonomis dan Fasilitas (Hasibuan, 2023:188): **1.** Uang pensiun; **2.** Uang makan; **3.** Uang transport; **4.** Uang lebaran/natal; **5.** Bonus/gratifikasi; **6.** Uang duka kematian; **7.** Pakaian dinas; **8.** Uang pengobatan; **9.** Mushalla/masjid; **10.** Cuti; **11.** Izin; **12.** Asuransi/astek.	**1.** Tingkat Gaji/Upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan. **2.** Tingkat uang duka kematian para karyawan. **3.** Tingkat Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan kepada karyawan. **4.** Tingkat kenyamanan pakaian dinas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. **5.** Tingkat uang pensiun yang	Likert

				diberikan perusahaan kepada karyawan. **6.** Tingkat Kelayakan tempat ibadah **7.** Tingkat pemberian cuti **8.** Tingkat pemberian izin **9.** Tingkat pemberian bonus	
4.	**Kinerja Karyawan (Y):** Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2022:182).	**1.** Mutu **2.** Jumlah	Indikator Kinerja Karyawan, Kualitas dan Kuantitas **1.** Memberikan kesempatan dalam memaparkan tujuan bagi para karyawan **2.** Memiliki keahlian, kemampuan dan pengetahuan yang sesuai **3.** Hadir ke kantor tepat waktu **4.** Membantu karyawan lain yang mengalami kesulitan dalam bekerja **5.** Memiliki kerapihan dalam bekerja **6.** Bersedia mengerjakan tugas tanpa menunggu perintah atasan **7.** Memiliki keterampilan dalam mengatur waktu terkait tugas **8.** Menerima nasihat dari atasan terkait	**1.** Tingkat pemberian kesempatan dalam tujuan bagi para karyawan **2.** Tingkat keahlian, kemampuan dan pengetahuan karyawan yang sesuai **3.** Tingkat kehadiran karyawan ke kantor **4.** Tingkat simpati dan empati karyawan pada karyawan lain. **5.** Tingkat kerapihan karyawan dalam bekerja **6.** Tingkat kreativitas karyawan dalam mengerjakan tugas	Likert

			tugas yang diberikan perusahaan **9.** Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. **10.** Pemberian pelatihan berbasis seminar dan sosialisasi kepada karyawan	**7.** Tingkat keterampilan karyawan dalam mengatur terkait tugas **8.** Tingkat penerimaan nasihat karyawan dari atasan terkait tugas yang diberikan perusahaan **9.** Tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan **10.** Tingkat pemberian pelatihan kepada karyawan	

Hasil Penelitian Diolah (2024)

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah aktivitas setelah data maupun informasi dari seluruh karyawan CV. Prambanan Bangkalan atau sumber informasi lain terkumpul (Sugiyono, 2023:206). Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka penyusun memaparkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. **Uji Validitas.** Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2021:66). Hal tersebut didukung dan diperkuat oleh pendapat dari Kasmir (2022:259) bahwa uji ini merupakan pengujian yang pertama sekali dilakukan di dalam penelitian yang bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Kemudian juga digunakan untuk mengukur ketepatan dan kebenaran dari variable yang akan diteliti, artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian tersebut harus tepat dengan apa yang akan diukur. Berdasarkan pada uraian tersebut di atas yang menunjukkan bahwa alat untuk menguji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas pearson product moment dengan bantuan software SPSS V.25. Hal tersebut didukung dan diperkuat oleh pendapat Kasmir (2022:260) bahwa salah satu alat uji untuk menguji validitas dapat menggunakan alat atau program SPSS dengan menggunakan korelasi Bivariate Pearson atau Product Moment Pearson. Jenis pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengujian validitas konstruk. Hal tersebut didukung oleh pendapat dari Sujarweni (2019:106) bahwa pengujian validitas konstruk merupakan pengujian dengan menyusun pertanyaan yang akan dilakukan dalam penelitian sesuai dengan variable yang ada dalam penelitian, kemudian melakukan konsultasi kepada ahli.

Menurut Ghozali (2021:66-67) bahwa untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan tiga cara salah satunya, sebagai berikut:

a. **Melakukan Korelasi antar Skor Butir Pertanyaan dengan Total Skor Konstruk atau Variabel.** Dalam hal ini melakukan korelasi masing-masing skor autonom1, autonom2, autonom3 dan autonom4 dengan total skor AUTONOM Hipotesis yang diajukan:
   1) Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.
   2) Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan r_{tabel} untuk degree of freedom (df) = n – 2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini konstruk AUTONOMI jumlah sampel (n) = 80 dan besarnya df dapat dihitung 80 – 2 = 78 dengan df = 78 dan alpha = 0,05 didapat r_{tabel} = 0.22 (lihat r_{tabel} pada df = 78 dengan uji dua sisi).

2. **Uji Reliabilitas.** Uji reliabilitas yang bertujuan untuk memandang apakah kuesioner mempunyai konsistensi apabila pengukuran dicoba dengan kuesioner tersebut dicoba secara berulang-ulang (Sujarweni, 2019:110). Hal tersebut didukung dan diperkuat oleh pendapat dari Ghozali (2021:61-62) bahwa reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sedangkan,

menurut Kasmir (2022:261) bahwa uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur instrument penelitian dapat dipercaya, artinya instrument tersebut setelah diuji di lapangan memiliki konsistensi dan keandalan serta dapat mengungkapkan atau memberikan informasi yang sebenarnya. Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban terhadap pernyataan dari kuesioner tersebut konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji reliabilitas *Cronbach Alpha* dengan bantuan software SPSS V.25. Hal tersebut di dukung dan diperkuat oleh pendapat Ghozali (2021:62) bahwa pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, sebagai berikut:

a. **Pengukuran Ulang (Repeated Measure).** Disini seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
b. **Pengukuran Sekali (One Shot).** Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Cronbach Alpha* (a). Suatu konstruk atau variable dapat dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Nunnaly dalam Ghozali, 2021:62).

3.5.2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistic deskriptif merupakan sebuah gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2021:19). Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka analisis statistic deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. **Analisis Karakteristik Jawaban Responden.** Analisis ini merupakan gambaran umum responden yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik jawaban dari karyawan CV. Prambanan Bangkalan yang terpilih menjadi responden. Penggolongan responden berdasarkan pada jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja para responden (Supranto, 2016:26).
2. **Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.** Analisis ini merupakan sebuah pengelompokan data kuesioner ke dalam beberapa kelas kemudian dihitung dan dianalisis banyaknya data kuesioner tersebut yang masuk ke dalam seluruh kelompok (Sturges dalam Supranto, 2016:73).
3. **Analisis Regresi Linier Berganda.** Menurut Sujarweni (2019:160) bahwa analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengenali pengaruh 2 ataupun lebih variable independent atau bebas (X) terhadap variable dependen atau terikat (Y). Selain itu, persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + \beta 1\ X_1 + \beta 2\ X_2 + \beta 3\ X_3 + z$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Keselamatan Kerja

X_2 : Kesehatan Kerja

Z : Kesejahteraan Kerja

a : Konstanta

z : Varibel residual/estimasi error dari masing-masing variabel

β1, β2, β3 : Koefisien Arah Regresi

4. **Analisis Jalur dan Uji Sobel.** Menurut Ghozali (2021:277-278) bahwa analisis ini merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda untuk menaksir hubungan kausalitas antar variable (casual model) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan pada teori yang relevan. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variable dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner contoh, sebagai berikut:

   Hasil output SPSS memberikan nilai standardized beta Educ pada persamaan (1) sebesar 1727.528 dan signifikan pada 0.000 yang berarti Educ mempengaruhi Salbegin. Nilai koefisien unstandardized beta 1727.528 merupakan nilai jalur (path) p2. Pada output SPSS persamaan regresi (2) nilai unstandardized beta untuk Educ 1020.390 dan Salbegin 1.673 semuanya signifikan. Nilai unstandardized beta Educ 1020.390 merupakan nilai jalur (*path*) p1 dan nilai *unstandardized beta* Salbegin 1.673 merupakan nilai jalur (*path*) p3.

   Besarnya nilai el = $\sqrt{(1 - 0.401} = 0.774$

   Besarnya nilai e2 $\sqrt{1 - 0{,}792} = 0.456$.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Educ dapat berpengaruh langsung ke Gaji dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari Educ ke Salbegin (sebagai intervening) lalu ke Gaji. Besarnya pengaruh langsung adalah 0.771 (*standardized*), sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu (0.633) x (0.172) = 0.1088 atau total pengaruh Educ ke Gaji = 0.771 + (0.633 x 0.172) = 0.8798. pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (p2 x p3) sebesar 0.1088 signifikan atau tidak, maka diuji dengan uji sobel, sebagai berikut:

Hitung standar error dari koefisien *indirect effect* (S_{p2p3})

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2\, Sp2^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp2^2 Sp3^2}$$

Uji Sobel merupakan uji ini menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal, akan tetapi asumsi ini telah banyak dikritik. Menurut Bollen dan Stine dalam Ghozali (2021:283) pada sampel yang kecil distribusi umumnya tidak normal bahkan koefisien mediasi yang merupakan hasil perkalian koefisien dua variable biasanya distribusinya menceng positif (*positively skewed*) sehingga *symmetric interval* berdasarkan pada asumsi normalitas akan menghasilkan *underpower test* mediasi.

Berdasarkan hasil Sp2p3 ini kita dapat menghitung nilai t statistic pengaruh mediasi dengan rumus, sebagai berikut:

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{2890{,}154}{191{,}9990} = 15{,}0529$$

Oleh karena itu, nilai t_{hitung} = 15,0529 lebih besar dari t_{tbael} dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) yaitu sebesar 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,1088 signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Kuncoro (2011:113) bahwa uji ini merupakan sebuah pengujian statistic Analisa lebih lanjut yang bertujuan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan terhadap variable-variabel yang diteliti tersebut yang kemudian hasil pengujian statistic tersebut di interpretasikan dan di pertanggungjawabkan. Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. **Uji Normalitas.** Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2021:196). Hal tersebut didukung dan diperkuat oleh pendapat dari Kasmir (2022:262) bahwa uji normalitas adalah untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak, artinya data yang digunakan memiliki sebaran yang normal dalam populasi yang normal. Sedangkan, menurut Misbahudin dan Hasan dalam Ismail dan Ilyas (2023:3010 bahwa uji normalitas adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan statistic parametrik atau non-parametrik melalui uji ini, sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut yaitu berdistribusi normal atau tidak normal. Menurut Ghozali

(2021:196-199) bahwa terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu, sebagai berikut:

a. **Analisis Grafik.** Salah satu cara termudah melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun, demikian hanya dengan melihat histogram, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Apabila distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. **Analisis Uji Statistik.** Analisis ini adalah salah satu cara termudah untuk mendeteksi dan mengetahui adanya normalitas sebuah data yaitu dengan melihat nilai asumsi signifikansi pada uji statistic non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (Ghozali, 2021:201).

2. **Uji Multikolonieritas.** Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independent) (Ghozali, 2021:157). Hal ini didukung dan diperkuat oleh pendapat dari Kasmir (2022:264) bahwa uji ini adalah untuk memastikan ada tidaknya korelasi atau hubungan di antara variable tersebut. Menurut Ghozali

(2021:157-158) bahwa untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah, sebagai berikut:

a. Nilai R2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, akan tetapi secara individual variable-variabel independent banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variable dependen;

b. Menganalisis matrik korelasi variable-variabel bebas. Apabila antar variable bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variable bebas tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variable bebas;

c. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation faktor (VIF). Kedua ukuran tersebut menunjukkan bahwa setiap variable bebas manakah yang dijelaskan oleh variable bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variable bebas menjadi variable terikat dan diregresi terhadap variable bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variable bebas yang terpilih atau yang tidak dijelaskan oleh variable bebas lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena (VIF = 1/tolerance). Nilai cuttof yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Setiap

peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir.

3. **Uji Heteroskedastisitas.** Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskesdatistas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2021:178). Hal tersebut didukung dan diperkuat oleh pendapat dari Kasmir (2022:264) bahwa uji ini merupakan uji untuk menilai ketidaksamaan varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Menurut Ghozali (2021:178-180) bahwa terdapat beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, sebagai berikut:
   a. Melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized.
   b. Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Terdapat beberapa uji statistic yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu menggunakan uji heteroskedastisitas glejser (Ghozali, 2021:183).

3.5.4. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistic ini adalah sebuah metode statistic yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya tersebut akan diberlakukan untuk populasi, artinya statistic ini akan berhubungan digunakan apabila sampel diambil dari populasi yang jelas dan metode pengambilan dari populasi tersebut dijalankan secara acak (Sugiyono, 2023:207). Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka analisis statistic inferensial yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. **Uji F (Simultan).** Uji ini merupakan pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas (X_1, X_2, Z) adalah keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja secara bersama-sama terhadap variable terikat (Y) yaitu kinerja karyawan (Sujarweni, 2019:162). Menurut Ghozali (2021:148) bahwa terdapat beberapa cara untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji F melalui kriteria pengambilan keputusan, sebagai berikut:
   a. *Quick look*, apabila nilai F lebih besar daripada 4, maka Ho dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain peneliti menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa b1≠b2≠b3≠0. Jadi, memberi indikasi bahwa uji parsial t akan ada salah satu atau semua signifikan;

b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut table. Apabila nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel}, maka Ho ditolak dan menerima Ha;

c. Apabila uji F ternyata hasilnya tidak signifikan atau berarti b1=b2=b3=0, maka dapat dipastikan bahwa uji parsial tidak ada yang signifikan.

Sedangkan, menurut Sujarweni (2019:163-164) bahwa pengujian F tes menggunakan uji dua sisi dengan kriteria, sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima;

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Atau

Jika $p < 0.05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima;

Jika $p > 0.05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

2. **Uji t (Parsial).** Uji ini merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variable bebas (X_1, X_2, Z) adalah keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja secara individual pengaruhi variable terikat (Y) yaitu kinerja karyawan (Sujarweni, 2019:161). Menurut Sujarweni (2019:161-162) bahwa pengujian t tes menggunakan uji dua sisi dengan kriteria, sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima;

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Atau

Jika p < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima;

Jika p > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

3. **Uji Koefisien Determinasi (R^2).** Uji ini digunakan untuk mengetahui persentase pergantian varibel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan yang diakibatkan oleh variable bebas (X) yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja, apabila R^2 terus menjadi besar hingga persentase pergantian variable terikat (Y) yang diakibatkan oleh variable bebas (X) terus menjadi besar, apabila R^2 terus menjadi kecil hingga persentase pergantian variable terikat (Y) yang diakibatkan oleh variable bebas (X) terus menjadi rendah (Sujarweni, 2019:164).
4. **Uji Dominan.** Uji ini bertujuan untuk menentukan variable bebas yang sangat berpengaruh terhadap variable terikat, maka dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi linier berganda dan hasil nilai t_{hitung} serta nilai signifikansi antara variable yang satu dengan yang lain. Variable bebas yang dominan pengaruhnya terhadap variable terikat adalah variable yang memiliki koefisien regresi linier berganda dan nilai t_{hitung} yang lebih besar serta nilai signifikansi yang lebih kecil untuk membandingkan koefisien regresi linier berganda dan nilai t_{hitung} serta nilai signifikansi pada masing masing variable bebas (Sujarweni, 2019:183).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah CV. Prambanan Bangkalan

CV. Prambanan Bangkalan didirikan pada tanggal 14 Februari 2020 di Perum Surya Indah Jl. Flamboyan Blok A-4 Kelurahan Mlajah, Kabupaten Bangkalan Madura, Provinsi Jawa Timur 691116. CV. Prambanan Bangkalan adalah sebuah usaha yang bergerak dalam bidang jasa kebersihan kantor dan instansi. Pada awal berdirinya CV. Prambanan Bangkalan hanya memiliki pekerja kebersihan 15 pekerja kebersihan dan pada saat ini telah memiliki 100 pekerja kebersihan yang didukung oleh tenaga-tenaga kebersihan yang professional dan handal serta berpenglaman di masing-masing bidangnya.

Proses Pelaksanaan Kebersihan CV. Prambanan Bangkalan secara terus-menerus dipantau oleh Direktur serta Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bangkalan melalui Surat Perintah Kerja (SPK) sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kebersihan kantor yang maksimal. Lokasi CV. Prambanan Bangkalan yang berada di Perumahan Surya Indah Kabupaten Bangkalan merupakan wilayah yang sangat strategis untuk menampung pekerjaan kebersihan di kantor atau diinstansi terkait sehingga terciptanya kantor atau instansi yang bersih dan sehat dari berbagai macam debu.

4.1.2. Visi dan Misi CV. Prambanan Bangkalan

1) Visi CV. Prambanan Bangkalan

Menjadikan perusahaan di bidang kebersihan yang memiliki daya saing dan integritas yang tinggi terhadap kualitas dan kuantitas pelayanan yang diberikan.

2) Misi CV. Prambanan Bangkalan

a. Menjadikan pelayanan kebersihan sebagai peningkatan daya saing dan kesejahteraan sumber daya manusia.

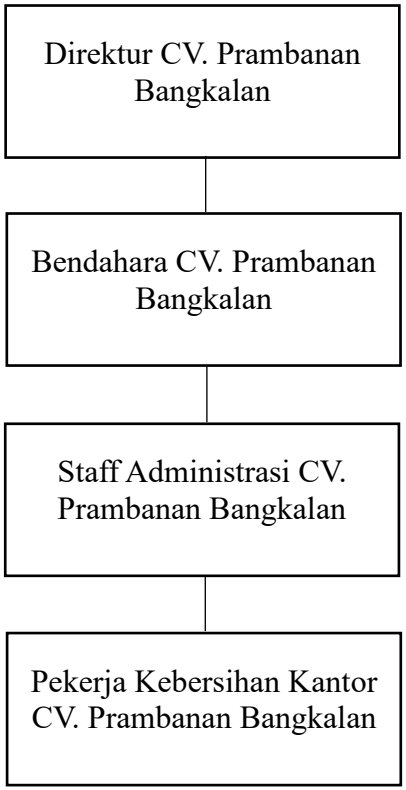
b. Membangun integritas para pekerja melalui keselamatan dan kesehatan yang menjadi prioritas utama dalam bekerja secara maksimal.

c. Menjaga eksistensi perusahaan melalui system kerja yang terbaik dan hubungan yang baik dengan para pelanggan perusahaan

4.1.3. Keunggulan CV. Prambanan Bangkalan

CV. Prambanan Bangkalan memiliki *quality control* yang dipantau secara langsung oleh Dinas Perumahan Rakyat dan Kawan Permukiman dan para pekerja kebersihan yang telah ditempatkan sesuai dengan keahlian dalam membersihkan kantor atau instansi sehingga terjamin kebersihan dari kantor atau instansi tersebut melalui peralatan kerja yang baru untuk memberikan sebuah pelayanan yang memiliki daya saing kepada para pelanggan dengan tetap memperhatikan sumber daya manusia CV. Prambanan Bangkalan.

4.1.4. Struktur Organisasi CV. Prambanan Bangkalan



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi CV. Prambanan Bangkalan

Sumber: Staff Administrasi CV. Prambanan Bangkalan

Keterangan:

1. **Direktur CV. Prambanan Bangkalan.** Direktur CV. Prambanan Bangkalan bertanggung jawab secara penuh dalam memimpin dan memastikan perusahaannya berjalan dengan lancar tanpa ada kendala apapun. Tugas dan wewenang Direktur CV. Prambanan Bangkalan, sebagai berikut:
   1) Direktur CV. Prambanan Bangkalan bertugas dan berwenang dalam membuat peraturan perusahaan yang kemudian wajib dipatuhi dan diterapkan kepada seluruh para pekerja CV. Prambanan Bangkalan.
   2) Direktur CV. Prambanan Bangkalan bertugas dan berwenang dalam mencari solusi yang berkaitan dengan permasalahan-permasalahan dalam perusahaan baik permasalahan internal dan eksternal perusahaan.
   3) Direktur CV. Prambanan Bangkalan bertugas dan berwenang dalam mengawasi dan mengembangkan strategi perusahaan agar perusahaan tidak mengalami hal-hal yang tidak diinginkan secara berkepanjangan.
2. **Bendahara CV. Prambanan Bangkalan.** Bendahara CV. Prambanan Bangkalan bertanggung jawab secara penuh dalam memimpin, mengatur dan memaksimalkan alokasi anggaran perusahaan secara baik, tepat dan akurat. Tugas dan wewenang Bendahara CV. Prambanan Bangkalan, sebagai berikut:
   1) Bendahara CV. Prambanan Bangkalan bertugas dan berwenang dalam mengawasi pemasukan dan pengeluaran anggaran perusahaan secara akurat dan transparansi.
   2) Bendahara CV. Prambanan Bangkalan bertugas dan berwenang dalam mengatur utang dan piutang perusahaan.

3) Bendahara CV. Prambanan Bangkalan bertugas dan berwenang dalam mengelola laporan keuangan perusahaan.

3. **Staff Administrasi CV. Prambanan Bangkalan.** Staff Administrasi CV. Prambanan Bangkalan bertanggung jawab secara penuh dalam mengelola data administrasi perusahaan secara efisien dan efektif. Tugas dan wewenang Staff Administrasi CV. Prambanan Bangkalan, sebagai berikut:
   1) Staff administrasi CV. Prambanan Bangkalan bertugas dan berwenang mempersiapkan memo, email, *invoice*, laporan dan dokumen sejenisnya yang dibutuhkan oleh perusahaan.
   2) Staff administrasi CV. Prambanan Bangkalan bertugas dan berwenang mengkontrol dan memastikan persedian peralatan perusahaan dan pekerja dalam keadaan baik dan aman.
   3) Staff administrasi CV. Prambanan Bangkalan bertugas dan berwenang mempersiapkan tiket dan akomodasi untuk kegiatan kerja atau kunjungan luar perusahaan.
4. **Pekerja Kebersihan Kantor CV. Prambanan Bangkalan.** Pekerja kebersihan kantor CV. Prambanan Bangkalan bertanggung jawab secara penuh terhadap kebersihan kantor pelanggan berdasarkan pada kontrak kerja yang telah dilakukan. Tugas dan wewenang Pekerja Kebersihan Kantor CV. Prambanan Bangkalan, sebagai berikut:
   1) Pekerja kebersihan kantor CV. Prambanan Bangkalan bertugas dan berwenang mengatur dan menjaga kebersihan kantor, halaman, jalan dan taman.

2) Pekerja kebersihan kantor CV. Prambanan Bangkalan bertugas dan berwenang melakukan pengecekan kebersihan kantor, halaman, jalan dan taman.

3) Pekerja kebersihan kantor CV. Prambanan Bangkalan bertugas dan berwenang menyediakan air minum untuk perkantoran.

4.1.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2021:66). Menurut Ghozali (2021:66-67) bahwa untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan tiga cara salah satu contohnya Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk degree of freedom (df) = n – 2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini konstruk AUTONOMI jumlah sampel (n) = 80 dan besarnya df dapat dihitung 80 – 2 = 78 dengan df = 78 dan alpha = 0,05 didapat r_{tabel} = 0.220 (lihat r_{tabel} pada df = 78 dengan uji dua sisi).

Tabel 4. 1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Jumlah
1.	Keselamatan Kerja (X_1)	**12**
2.	Kesehatan Kerja (X_2)	**12**
3.	Kesejahteraan Kerja (Z)	**12**
4.	Kinerja Karyawan (Y)	**12**
Total		**48**

Sumber: Hasil Penelitian Diolah, 2024 (Lampiran 09)

Jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan berkorelasi positif, maka butir pertanyaan tersebut valid dengan kata lain item pertanyaan dapat dikatakan valid apabila skor item pertanyaan tersebut memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan total skor variable (Ghozali, 2021:66-67).

1) Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Instrumen penelitian mengenai keselamatan kerja berjumlah 12 item pernyataan dengan responden sebesar 80 karyawan yang bekerja pada CV. Prambanan Bangkalan dan diuji menggunakan *software* SPSS Versi 25. Berdasarkan pada uraian di atas, maka hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada table, sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Item	Nilai Total *Pearson Correlation*	Nilai Signifikansi (5%/0,05)	Nilai r_{tabel} (5%/0,05)	Keterangan
X_1.1	0.418	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_1.2	0.609	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_1.3	0.661	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_1.4	0.450	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_1.5	0.435	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_1.6	0.666	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_1.7	0.675	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_1.8	0.504	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_1.9	0.671	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_1.10	0.697	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_1.11	0.591	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_1.12	0.634	0,000 < 0,05	0,220	Valid

Sumber: Data Primer SPSS V.25 Diolah, 2024 (Lampiran 04)

Berdasarkan pada table 4.2 di atas yang menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variable keselamatan kerja yang terdiri dari 12 item pernyataan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner memiliki r_{hitung} lebih

besar dari r_{tabel} sebesar (0,220) dan nilai signifikansi r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} senilai (0,00 < 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner tersebut dikatakan valid. Artinya, seluruh item pernyataan kuesioner pada variable keselamatan kerja layak digunakan dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

2) Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Instrumen penelitian mengenai kesehatan kerja berjumlah 12 item pernyataan dengan responden sebesar 80 karyawan yang bekerja pada CV. Prambanan Bangkalan dan diuji menggunakan *software* SPSS Versi 25. Berdasarkan pada uraian di atas, maka hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada table, sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Item	Nilai Total *Pearson Correlation*	Nilai Signifikansi (5%/0,05)	Nilai r_{tabel} (5%/0,05)	Keterangan
X_2.1	0.834	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_2.2	0.924	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_2.3	0.916	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_2.4	0.668	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_2.5	0.834	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_2.6	0.924	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_2.7	0.834	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_2.8	0.834	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_2.9	0.924	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_2.10	0.916	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_2.11	0.668	0,000 < 0,05	0,220	Valid
X_2.12	0.647	0,000 < 0,05	0,220	Valid

Sumber: Data Primer SPSS V.25 Diolah, 2024 (Lampiran 04)

Berdasarkan pada table 4.3 di atas yang menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variable kesehatan kerja yang terdiri dari 12 item pernyataan

yang diperoleh dari penyebaran kuesioner memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar (0,220) dan nilai signifikansi r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} senilai (0,00 < 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner tersebut dikatakan valid. Artinya, seluruh item pernyataan kuesioner pada variable kesehatan kerja layak digunakan dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

3) Variabel Kesejahteraan Kerja (Z)

Instrumen penelitian mengenai kesejahteraan kerja berjumlah 12 item pernyataan dengan responden sebesar 80 karyawan yang bekerja pada CV. Prambanan Bangkalan dan diuji menggunakan *software* SPSS Versi 25. Berdasarkan pada uraian di atas, maka hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada table, sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Kerja (Z)

Item	Nilai Total *Pearson Correlation*	Nilai Signifikansi (5%/0,05)	Nilai r_{tabel} (5%/0,05)	Keterangan
Z_1	0.766	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Z_2	0.773	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Z_3	0.775	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Z_4	0.766	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Z_5	0.773	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Z_6	0.775	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Z_7	0.737	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Z_8	0.766	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Z_9	0.773	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Z_{10}	0.775	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Z_{11}	0.737	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Z_{12}	0.657	0,000 < 0,05	0,220	Valid

Sumber: Data Primer SPSS V.25 Diolah, 2024 (Lampiran 04)

Berdasarkan pada table 4.4 di atas yang menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variable kesejahteraan kerja yang terdiri dari 12 item pernyataan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar (0,220) dan nilai signifikansi r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} senilai (0,00 < 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner tersebut dikatakan valid. Artinya, seluruh item pernyataan kuesioner pada variable kesejahteraan kerja layak digunakan dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Instrumen penelitian mengenai kinerja karyawan berjumlah 12 item pernyataan dengan responden sebesar 80 karyawan yang bekerja pada CV. Prambanan Bangkalan dan diuji menggunakan *software* SPSS Versi 25. Berdasarkan pada uraian di atas, maka hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada table, sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Nilai Total *Pearson Correlation*	Nilai Signifikansi (5%/0,05)	Nilai r_{tabel} (5%/0,05)	Keterangan
Y_1	0.790	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Y_2	0.727	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Y_3	0.779	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Y_4	0.620	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Y_5	0.764	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Y_6	0.677	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Y_7	0.780	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Y_8	0.721	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Y_9	0.767	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Y_{10}	0.657	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Y_{11}	0.802	0,000 < 0,05	0,220	Valid
Y_{12}	0.432	0,000 < 0,05	0,220	Valid

Sumber: Data Primer SPSS V.25 Diolah, 2024 (Lampiran 04)

Berdasarkan pada table 4.5 di atas yang menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variable kinerja karyawan yang terdiri dari 12 item pernyataan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar (0,220) dan nilai signifikansi r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} senilai (0,00 < 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner tersebut dikatakan valid. Artinya, seluruh item pernyataan kuesioner pada variable kinerja karyawan layak digunakan dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu konstruk atau variable dapat dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Nunnaly dalam Ghozali, 2021:62).

1) Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Instrumen penelitian mengenai keselamatan kerja berjumlah 12 item pernyataan dengan responden sebesar 80 karyawan yang bekerja pada CV. Prambanan Bangkalan dan diuji menggunakan *software* SPSS Versi 25. Berdasarkan pada uraian di atas, maka hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada table, sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	**N of Items**	**Keterangan**
0.747	13	**Reliabel**

Sumber: Data Primer SPSS V.25 Diolah, 2024 (Lampiran 05)

Berdasarkan pada table 4.6 di atas yang menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada variable keselamatan kerja yang terdiri dari 12 item pernyataan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner memiliki nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* (> 0.70). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner tersebut dikatakan reliabel. Artinya, seluruh item pernyataan kuesioner pada variable keselamatan kerja asli dan dapat dipertanggungjawabkan serta digunakan pada analisis selanjutnya.

2) Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Instrumen penelitian mengenai kesehatan kerja berjumlah 12 item pernyataan dengan responden sebesar 80 karyawan yang bekerja pada CV. Prambanan Bangkalan dan diuji menggunakan *software* SPSS Versi 25. Berdasarkan pada uraian di atas, maka hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada table, sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0.779	13	Reliabel

Sumber: Data Primer SPSS V.25 Diolah, 2024 (Lampiran 05)

Berdasarkan pada table 4.7 di atas yang menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada variable kesehatan kerja yang terdiri dari 12 item pernyataan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner memiliki nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* (> 0.70). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner tersebut dikatakan reliabel. Artinya, seluruh item pernyataan kuesioner pada variable kesehatan kerja asli dan dapat dipertanggungjawabkan serta digunakan pada analisis selanjutnya.

3) Variabel Kesejahteraan Kerja (Z)

Instrumen penelitian mengenai kesejahteraan kerja berjumlah 12 item pernyataan dengan responden sebesar 80 karyawan yang bekerja pada CV. Prambanan Bangkalan dan diuji menggunakan *software* SPSS Versi 25. Berdasarkan pada uraian di atas, maka hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada table, sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesejahteraan Kerja (Z)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0.773	13	Reliabel

Sumber: Data Primer SPSS V.25 Diolah, 2024 (Lampiran 05)

Berdasarkan pada table 4.8 di atas yang menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada variable kesejahteraan kerja yang terdiri dari 12 item

pernyataan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner memiliki nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* (> 0.70). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner tersebut dikatakan reliabel. Artinya, seluruh item pernyataan kuesioner pada variable kesejahteraan kerja asli dan dapat dipertanggungjawabkan serta digunakan pada analisis selanjutnya.

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Instrumen penelitian mengenai kinerja karyawan berjumlah 12 item pernyataan dengan responden sebesar 80 karyawan yang bekerja pada CV. Prambanan Bangkalan dan diuji menggunakan *software* SPSS Versi 25. Berdasarkan pada uraian di atas, maka hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada table, sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	**N of Items**	**Keterangan**
0.768	13	**Reliabel**

Sumber: Data Primer SPSS V.25 Diolah, 2024 (Lampiran 05)

Berdasarkan pada table 4.9 di atas yang menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada variable kinerja karyawan yang terdiri dari 12 item pernyataan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner memiliki nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* (> 0.70). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner tersebut dikatakan reliabel. Artinya, seluruh item pernyataan kuesioner pada variable kinerja

karyawan asli dan dapat dipertanggungjawabkan serta digunakan pada analisis selanjutnya.

4.1.6. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistic deskriptif merupakan sebuah gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2021:19). Berdasarkan pada uraian di atas, maka di dalam penelitian terdapat tiga analisis statistk deskriptif, sebagai berikut:

4.1.6.1. Hasil Analisis Karakteristik Jawaban Responden

1. Hasil Uji Analisis Karakteristik Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden agar tidak terjadi pembedaan jenis kelamin dalam pengambilan sampel. Oleh karena itu, analisis karakteristik jawaban responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan, sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Analisis Karakteristik Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	50	62.5	62.5	62.5
	Perempuan	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 07)

Berdasarkan pada table 4.10 di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah responden berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 50 pekerja dengan valid persentase sebesar 62,5%. Sedangkan, sebagian responden yang lain adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 pekerja dengan valid persentase sebesar 37,5%. Hal ini menunjukkan bahwa perbandingan pekerja antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan sangat menonjol karena pekerja laki-laki sangat mendominasi jumlah pekerja yang ada pada CV. Prambanan Bangkalan.

2. Hasil Uji Analisis Karakteristik Jawaban Responden Berdasarkan Usia

Analisis terhadap responden menurut usia dilakukan untuk mengetahui komposisi usia responden dalam pengambilan sampel. Oleh karena itu, analisis karakteristik jawaban responden berdasarkan usia dapat digambarkan, sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Analisis Karakteristik Jawaban Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26 - 30 Tahun	20	25.0	25.0	25.0
	31 - 40 Tahun	39	48.8	48.8	73.8
	41 - 50 Tahun	19	23.8	23.8	97.5
	51 - 53 Tahun	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 07)

Berdasarkan pada table 4.11 di atas dapat disimpulkan bahwa responden di dominasi oleh pekerja yang berusia 31 – 40 tahun dengan valid persentase 48,8% dan disusul pekerja yang berusia 26 – 30 tahun yaitu dengan valid persentase 25% serta dengan jumlah frekuensi responden sebanyak 39 dan 20 responden dari jumlah sampel penelitian sebanyak 80 responden.

3. Hasil Uji Analisis Karakteristik Jawaban Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Analisis terhadap responden menurut lama bekerja dilakukan untuk mengetahui komposisi lama bekerja responden dalam pengambilan sampel. Oleh karena itu, analisis karakteristik jawaban responden berdasarkan lama bekerja dapat digambarkan, sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Analisis Karakteristik Jawaban Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 2 Tahun	19	23.8	23.8	23.8
	3 - 4 Tahun	57	71.3	71.3	95.0
	5 - 6 Tahun	4	5.0	5.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 07)

Berdasarkan pada table 4.12 di atas dapat disimpulkan bahwa responden di dominasi oleh pekerja yang memiliki masa kerja 3 – 4 tahun pada CV. Prambanan Bangkalan dengan valid persentase sebesar 71,3% dibandingkan dengan pekerja yang memiliki masa kerja 1 – 2 tahun pada CV. Prambanan Bangkalan dengan valid persentase sebesar 23,8%.

4. Hasil Uji Analisis Karakteristik Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Analisis terhadap responden menurut lama bekerja dilakukan untuk mengetahui komposisi lama bekerja responden dalam pengambilan sampel. Oleh karena itu, analisis karakteristik jawaban responden berdasarkan lama bekerja dapat digambarkan, sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Analisis Karakteristik Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	23	28.8	28.8	28.8
	SMP	29	36.3	36.3	65.0
	SMA	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 07)

Berdasarkan pada table 4.13 di atas dapat disimpulkan bahwa responden di dominasi oleh pekerja yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMP yaitu sebanyak 29 frekuensi responden CV. Prambanan Bangkalan dengan valid persentase sebesar 36,3% dan SMA yaitu sebanyak 28 frekuensi responden CV. Prambanan Bangkalan dengan valid persentase sebesar 35% dari jumlah sampel penelitian sebanyak 80 responden karena para pekerja hanya memiliki tanggung jawab untuk membersihkan instansi yang telah melakukan kontrak dengan CV. Prambanan Bangkalan.

4.1.6.2. Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Analisis statistic distribusi frekuensi merupakan sebuah pengelompokan data kuesioner ke dalam beberapa kelas kemudian dihitung dan dianalisis banyaknya data kuesioner tersebut yang masuk ke dalam seluruh kelompok (H.A Sturges dalam Supranto, 2016:73). Berdasarkan pada uraian di atas, untuk mengetahui jawaban secara keseluruhan responden pada masing-masing item pernyataan dapat digunakan dengan rumus, sebagai berikut:

Interval Kelas : c = (X_n – X_1) : *k*

Interval Kelas : c = (12 – 1) : 12 = 0,9

Keterangan :

c = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)

k = banyaknya kelas

X_n = nilai skor terbesar

X_1 = nilai skor terkecil

Berdasarkan hasil perhitungan di atas yang menunjukkan bahwa rentang nilai skor dapat ditentukan interval pada masing-masing kelompok, sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden

Interval Rata-Rata	Kategori
1 – 1,9	Sangat Tidak Baik
2,0 – 2,8	Tidak Baik
2,9 – 3,7	Cukup Baik
3,8 – 4,6	Baik
4,7 – 5	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2024 (Lampiran 08)

Berdasarkan pada table 4.14 di atas yang menunjukkan bahwa berikut ini penilaian dan perhitungan jawaban responden pada variable keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2), kesejahteraan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y).

1. Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Variabel keselamatan kerja terdiri dari 12 item pernyataan yaitu Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan mengurangi sumber tekanan lingkungan seperti tingkat kebisingan, tingkat pencahayaan, dan ruangan yang panas (X_1.1). Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan melakukan penggunaan alat pelindung diri seperti kacamata kerja, masker, dan *handsanitizer* (X_1.2). Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan memberikan waktu istirahat kecil untuk karyawan sekitar 10 hingga 30 detik setiap 30 menit (X_1.3). Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan melakukan pengecekan pada peralatan kerja secara berkala (X_1.4). Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan mendesain alat serta fasilitas kerja seperti meja dan kursi yang disesuaikan dengan bentuk dan ukuran tubuh karyawan (X_1.5). Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan memberikan suatu tanda-tanda

yang berbahaya, batas-batas dan peringatan yang cukup pada semua bagian dari peralatan kerja (X_1.6). Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan memberikan metode atau petunjuk kerja serta metode penggunaan peralatan keamanan yang dapat mempermudah pekerjaan karyawan (X_1.7). Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan memiliki peralatan kerja dalam kondisi terbaik (X_1.8). Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan memberikan arahan bagi para karyawan melalui sosialisasi, seminar maupun kegiatan positif lainnya yang berkaitan dengan keselamatan ditempat kerja (X_1.9). Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan mencatat dan mendata jangka waktu pemakaian peralatan kerja sehingga meminimalisir kecelakaan kerja pada para karyawan (X_1.10). Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan memberikan jalur evakuasi kepada karyawan apabila terjadi situasi dan kondisi darurat (X_1.11). Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan mengawasi seluruh aktivitas para karyawan oleh mandor/inspektur K3 (X_1.12).

Tabel 4. 15 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Item Pernyataan	STS		TS		TT		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X_1.1	1	1.3	18	22.5	**41**	**51.3**	17	21.3	03	3.8	3.04
X_1.2	-	-	03	3.8	19	23.8	**42**	**52.5**	16	20.0	3.89
X_1.3	-	-	12	15.0	26	32.5	**28**	**35.0**	14	17.5	3.55
X_1.4	01	1.3	18	22.5	**36**	**45.0**	22	27.5	03	3.8	3.10
X_1.5	01	1.3	17	21.3	**40**	**50.0**	19	23.8	03	3.8	3.08
X_1.6	-	-	04	5.0	17	21.3	**40**	**50.0**	19	23.8	3.93
X_1.7	-	-	13	16.3	23	28.8	**28**	**35.0**	16	20.0	3.59
X_1.8	02	2.5	18	22.5	**35**	**43.8**	23	28.8	02	2.5	3.06
X_1.9	-	-	04	5.0	16	20.0	**42**	**52.5**	18	22.5	3.93
X_1.10	01	1.3	10	12.5	26	32.5(46.3)	**26**	**32.5(78.8)**	17	21.3	3.60
X_1.11	01	1.3	18	22.5	37	46.3	19	23.8	05	6.3	3.11
X_1.12	-	-	03	3.8	21	26.3	**39**	**48.8**	17	21.3	3.88
Total Mean Variabel Keselamatan Kerja (X_1)											**41.74**

Data Primer SPSS V.25 Diolah, 2024 (Lampiran 09)

Berdasarkan pada table 4.15 di atas yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan total keseluruhan pernyataan kuesioner sebesar 245 frekuensi jawaban responden dan total keseluruhan rata-rata (*mean*) pernyataan responden pada variable keselamatan kerja sebesar 41.74 yang mendapatkan predikat baik terhadap jawaban dari para responden berdasarkan pada table nilai interval dan bentuk data kategori. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa para pekerja CV. Prambanan Bangkalan menyetujui kebijakan perusahaan guna meningkatkan keselamatan kerja pekerja yaitu dengan memberikan waktu istirahat kecil untuk karyawan sekitar 10 hingga 30 detik setiap 30 menit dan dengan mengawasi seluruh aktivitas para karyawan oleh mandor/inspektur K3 serta dengan memberikan arahan bagi para karyawan melalui sosialisasi, seminar

maupun kegiatan positif lainnya yang berkaitan dengan keselamatan ditempat kerja.

2. Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Variabel kesehatan kerja terdiri dari 12 item pernyataan yaitu Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan mengatur waktu kerja (X_2.1). Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan menyediakan penanganan gangguan kesehatan untuk pertolongan pertama bagi karyawan yang mendapat gangguan kesehatan (X_2.2). Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan setiap karyawan yang mendapat gangguan kesehatan akan dirujuk ke rumah sakit (X_2.3). Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan memberikan arahan mengenai kesehatan kerja kepada karyawan melalui sosialiasasi atau kegiatan positif yang lainnya yang berkaitan dengan kesehatan dalam bekerja (X_2.4). Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan mengadakan acara *family gathering* untuk seluruh karyawan sebagai strategi efektif lain dalam kejenuhan kerja (X_2.5). Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan memberikan kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih (X_2.6). Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan system pembuangan sampah perusahaan yang telah diatur dengan baik sehingga tidak mengganggu kesehatan pada lingkungan kerja karyawan (X_2.7). Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan memberikan ventilasi diarea kerja yang memadai (X_2.8). Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan system pembuangan limbah industry yang sesuai dengan

prosedur SOP yang telah ditetapkan perusahaan (X_2.9). Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan menyediakan air bersih dengan baik dan memadai (X_2.10). Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan memberikan nasihat kepada para karyawan agar tidak mengobrol selama menggunakan peralatan kerja yang memerlukan tingkat focus lebih (X_2.11). Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan memberikan makanan yang bergizi (X_2.12).

Tabel 4. 16 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Item Pernyataan	STS		TS		TT		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X_2.1	-	-	02	2.5	26	32.5	**40**	**50.0**	12	15.0	3.78
X_2.2	-	-	10	12.5	22	27.5	**34**	**42.5**	14	17.5	3.65
X_2.3	-	-	08	10.0	19	23.8	**38**	**47.5**	15	18.8	3.75
X_2.4	-	-	08	10.0	25	31.3	**34**	**42.5**	13	16.3	3.65
X_2.5	-	-	02	2.5	26	32.5	**40**	**50.0**	12	15.0	3.78
X_2.6	-	-	10	12.5	22	27.5	**34**	**42.5**	14	17.5	3.65
X_2.7	-	-	02	2.5	26	32.5	**40**	**50.0**	12	15.0	3.78
X_2.8	-	-	02	2.5	26	32.5	**40**	**50.0**	12	15.0	3.78
X_2.9	-	-	10	12.5	22	27.5	**34**	**42.5**	14	17.5	3.65
X_2.10	-	-	08	10.0	19	23.8	**38**	**47.5**	15	18.8	3.75
X_2.11	-	-	08	10.0	25	31.3	**34**	**42.5**	13	16.3	3.65
X_2.12	01	1.3	06	7.5	32	40.0	**34**	**42.5**	07	8.8	3.50
Total Mean Variabel Kesehatan Kerja (X_2)											**44.35**

Data Primer SPSS V.25 Diolah, 2024 (Lampiran 09)

Berdasarkan pada table 4.16 di atas yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan total keseluruhan pernyataan kuesioner sebesar 440 frekuensi jawaban responden dan total keseluruhan rata-rata (*mean*) pernyataan pada variable kesehatan kerja sebesar 44.35 yang mendapatkan predikat baik terhadap jawaban dari para responden berdasarkan pada nilai interval dan bentuk data kategori. Oleh karena itu,

dapat disimpulkan bahwa para pekerja CV. Prambanan Bangkalan menyetujui dan mengapresiasi kebijakan perusahaan guna meningkatkan kesehatan kerja para pekerja yaitu dengan memberikan ventilasi diarea kerja yang memadai dan dengan mengadakan acara *family gathering* untuk seluruh karyawan sebagai strategi efektif lain dalam kejenuhan kerja serta dengan memberikan nasihat kepada para karyawan agar tidak mengobrol selama menggunakan peralatan kerja yang memerlukan tingkat focus lebih.

3. Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan Kerja (Z)

Variabel kesejahteraan kerja terdiri dari 12 item pernyataan yaitu Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan memberikan gaji/upah yang berdasarkan pada hasil kinerja yang telah dicapai oleh para karyawan (Z_1). Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan uang duka kematian untuk para karyawan yang sesuai dengan ketetapan perusahaan (Z_2). Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan memberikan uang tunjangan hari raya kepada para karyawan yang sesuai dengan ketetapan perusahaan (Z_3). Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan memberikan pakaian dinas kepada karyawan yang sesuai dengan jadwal waktu yang ditetapkan oleh perusahaan (Z_4). Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan memberikan uang pensiun secara berkala kepada para karyawan yang telah berhenti bekerja setelah para karyawan bekerja dalam kurun waktu yang cukup lama (Z_5). Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengaplikasikan ilmu dan keahlian para karyawan

ketika bekerja (Z_6). Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir yang baik yang berdasarkan pada ketetapan perusahaan (Z_7). Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan memberikan kesempatan untuk para karyawan untuk berpendapat dan menyampaikan aspirasinya yang berkaitan dengan pekerjaan sesuai bidang ilmunya (Z_8). Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan menghargai usaha atau hasil kerja para karyawan dengan memberikan apresiasi baik secara lisan maupun perbuatan (Z_9). Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan mengapresiasi kejujuran para karyawan melalui pemberian hadiah simbolis atau mentraktir makan di salah satu rumah makan (Z_{10}). Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut dan tidak melebihi batas kemampuan karyawan tersebut (Z_{11}). Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan memberikan fasilitas berupa tempat ibadah, cuti, izin dan bonus guna mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan (Z_{12}).

Tabel 4. 17 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesejahteraan Kerja (Z)

Item Pernyataan	STS		TS		TT		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z_1	-	-	07	8.8	21	26.3	**41**	**51.3**	11	13.8	3.70
Z_2	02	2.5	08	10.0	**30**	**37.5**	27	33.8	13	16.3	3.51
Z_3	-	-	05	6.3	23	28.8	**40**	**50.0**	12	15.0	3.74
Z_4	-	-	07	8.8	21	26.3	**41**	**51.3**	11	13.8	3.70
Z_5	02	2.5	08	10.0	**30**	**37.5**	27	33.8	13	16.3	3.51
Z_6	-	-	05	6.3	23	28.8	**40**	**50.0**	12	15.0	3.74
Z_7	-	-	11	13.8	25	31.3	**30**	**37.5**	14	17.5	3.59
Z_8	-	-	07	8.8	21	26.3	**41**	**51.3**	11	13.8	3.70
Z_9	02	2.5	08	10.0	**30**	**37.5**	27	33.8	13	16.3	3.51
Z_{10}	-	-	05	6.3	23	28.8	**40**	**50.0**	12	15.0	3.74
Z_{11}	-	-	11	13.8	25	31.3	**30**	**37.5**	14	17.5	3.59
Z_{12}	-	-	06	7.5	27	33.8	**33**	**41.3**	14	17.5	3.69
Total Mean Variabel Kesejahteraan Kerja (Z)											**43.71**

Data Primer SPSS V.25 Diolah, 2024 (Lampiran 09)

Berdasarkan pada table 4.17 di atas yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan total keseluruhan pernyataan kuesioner sebesar 336 frekuensi jawaban responden dan total keseluruhan rata-rata (*mean*) pernyataan responden pada variable kesejahteraan kerja sebesar 43.71 yang mendapatkan predikat baik terhadap jawaban dari para responden berdasarkan pada nilai interval dan bentuk data kategori. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa para pekerja CV. Prambanan Bangkalan menyetujui kebijakan perusahaan guna meningkatkan kesejahteraan para pekerja yaitu dengan memberikan gaji/upah yang berdasarkan pada hasil kinerja yang telah dicapai oleh para karyawan dan dengan memberikan pakaian dinas kepada karyawan yang sesuai dengan jadwal waktu yang ditetapkan oleh perusahaan serta dengan memberikan

fasilitas berupa tempat ibadah, cuti, izin dan bonus guna mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.

4. Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 12 item pernyataan yaitu Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk memaparkan tujuan yang ingin dicapai yang sesuai dengan kemampuan perusahaan (Y_1). Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan para karyawan memberikan kuantitas dan kualitas kinerja yang baik guna mengembangkan dan memajukan perusahaan (Y_2). Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan para karyawan memiliki keahlian dan kemampuan serta pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Y_3). Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan para karyawan selalu hadir tepat pada waktu mulai bekerja guna mengembangkan dan memajukan perusahaan (Y_4). Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan membantu para karyawan lain yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannnya (Y_5). Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan para karyawan memiliki tingkat kerapihan yang tinggi dalam bekerja (Y_6). Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan para karyawan bersedia melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan (Y_7). Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan para karyawan mengatur waktu seefektif mungkin dalam hal penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan (Y_8). Perusahaan meningkatkan kinerja

karyawan dengan para karyawan yang selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Y_9). Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan para karyawan yang menerima kritik dan saran oleh atasan yang berkaitan dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan yang masih belum sesuai dengan keinginan perusahaan (Y_{10}). Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan melalui seminar dan sosialiasasi agar para karyawan dapat mengembangkan kinerjanya menjadi lebih baik. (Y_{11}). Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan para karyawan dapat menganalisa dan memecahkan suatu permasalahan terhadap tugas yang diberikan oleh atasan perusahaan (Y_{12}).

Tabel 4. 18 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	STS		TS		TT		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y_1	-	-	04	5.0	14	17.5	**42**	**52.5**	20	25.0	3.98
Y_2	-	-	04	5.0	16	20.0	**44**	**55.0**	16	20.0	3.90
Y_3	-	-	04	5.0	21	26.3	**38**	**47.5**	17	21.3	3.85
Y_4	-	-	02	2.5	14	17.5	**43**	**53.8**	21	26.3	4.04
Y_5	-	-	02	2.5	16	20.0	**42**	**52.5**	20	25.0	4.00
Y_6	-	-	04	5.0	16	20.0	**46**	**57.5**	14	17.5	3.88
Y_7	-	-	03	3.8	22	27.5	**36**	**45.0**	19	23.8	3.89
Y_8	-	-	04	5.0	16	20.0	**42**	**52.5**	18	22.5	3.93
Y_9	-	-	03	3.8	21	26.3	**40**	**50.0**	16	20.0	3.86
Y_{10}	-	-	02	2.5	12	15.0	**43**	**53.8**	23	28.8	4.09
Y_{11}	-	-	04	5.0	14	17.5	**42**	**52.5**	20	25.0	3.98
Y_{12}	-	-	06	7.5	20	25.0	**48**	**60.0**	06	7.5	3.68
Total Mean Variabel Kinerja Karyawan (Y)											**47.05**

Data Primer SPSS V.25 Diolah, 2024 (Lampiran 09)

Berdasarkan pada table 4.17 di atas yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan total keseluruhan pernyataan

kuesioner sebesar 506 frekuensi jawaban responden dan total keseluruhan rata-rata (*mean*) pernyataan responden pada variable kinerja karyawan sebesar 47.05 yang mendapatkan predikat sangat baik terhadap jawaban dari para responden berdasarkan pada nilai interval dan bentuk data kategori. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa para pekerja sangat mendukung dan sangat mengapresiasi kebijakan perusahaan guna meningkatkan kinerja para pekerja yaitu dengan para karyawan memiliki keahlian dan kemampuan serta pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan dengan para karyawan selalu hadir tepat pada waktu mulai bekerja guna mengembangkan dan memajukan perusahaan serta dengan para karyawan yang menerima kritik dan saran oleh atasan yang berkaitan dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan yang masih belum sesuai dengan keinginan perusahaan.

4.1.6.3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sujarweni (2019:160) bahwa analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengenali pengaruh 2 ataupun lebih variable independent atau bebas (X) terhadap variable dependen atau terikat (Y). Selain itu, persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

Tabel 4. 19 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.896	2.679		3.694	0.000
	Keselamatan Kerja (X1)	0.197	0.090	0.180	2.188	0.032
	Kesehatan Kerja (X2)	0.303	0.065	0.380	4.658	0.000
	Kesejahteraan Kerja (Z)	0.355	0.067	0.426	5.306	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 10)

Berdasarkan pada table 4.19 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan, sebagai berikut:

$$Y = a + \beta 1\ X_1 + \beta 2\ X_2 + \beta 3\ X_3 + z$$

$$Y = 9.896 + 0{,}197\ X_1 + 0{,}303\ X_2 + 0{,}355\ Z + z$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Keselamatan Kerja

X_2 : Kesehatan Kerja

Z : Kesejahteraan Kerja

a : Konstanta

z : Varibel residual/estimasi error dari masing-masing variabel

β1, β2, β3 : Koefisien Arah Regresi

Berdasarkan pada penjelasan di atas, maka dapat diinterpretasikan persamaan regresi linier berganda tersebut, sebagai berikut:

1) a = 9.896

Nilai konstanta sebesar 9.896, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variable keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kesejahteraan kerja adalah konstan (tidak berubah), maka kinerja karyawan sebesar 9.896.

2) β1 = 0.197

Variabel keselamatan kerja (X_1) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.197. Artinya, apabila variable keselamatan kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar 0.197. Maka, variable kinerja karyawan akan meningkat secara linier sebesar 0.197. Sebaliknya, apabila variable keselamatan kerja (X_1) mengalami penurunan. Maka, variable kinerja karyawan akan mengalami penurunan yang sama.

3) β2 = 0.303

Variabel kesehatan kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.303. Artinya, apabila variable kesehatan kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar 0.303. Maka, variable kinerja karyawan akan meningkat secara linier sebesar 0.303. Sebaliknya, apabila variable kesehatan kerja (X_1) mengalami penurunan. Maka, variable kinerja karyawan akan mengalami penurunan yang sama.

4) Z = 0.355

Variabel kesejahteraan kerja (Z) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.355. Artinya, apabila variable kesejahteraan kerja (Z) mengalami peningkatan sebesar 0.355. Maka, variable kinerja karyawan akan meningkat secara linier sebesar 0.355. Sebaliknya, apabila variable kesejahteraan kerja (Z) mengalami

penurunan. Maka, variable kinerja karyawan akan mengalami penurunan yang sama.

4.1.6.4. Hasil Analisis Jalur dan Uji Sobel

Menurut Ghozali (2021:277-278) bahwa analisis ini merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda untuk menaksir hubungan kausalitas antar variable (*casual model*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan pada teori yang relevan. Adapun analisis jalur pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Koefisien jalur adalah *standardized* koefisien regresi (Ghozali, 2021:278). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan structural yaitu persamaan regresi pada variable keselamatan kerja, sebagai berikut:

$$Kesejahteraan = \alpha + p2keselamatan + e1 \quad (1)$$

$$Kinerja = \alpha + p1keselamatan + p3Kesejahteraan + e2 \quad (2)$$

Hasil *output* SPSS V. 25 untuk persamaan regresi pertama (1):

Tabel 4. 20 Hasil Uji Regresi Model 1

Model	Unstandardized Coefficients				Sig.	Standardized Beta	Adjusted R Square
	B	Std. Error	t Hitung	t Tabel			
(Constant)	**8,340**	4,769	**1,749**	**1,990**	**0,084**	-	**0,411**
Keselamatan	**0,847**	**0,113**	**7,493**		**0,000**	**0,647**	

Sumber: Data Primer SPSS V.25 Diolah, 2024 (Lampiran 11)

Berdasarkan pada table 4.20 di atas, maka dapat dibuatkan persamaan regresi pertama (1), sebagai berikut:

Kesejahteraan = 8.340 + 0,847Keselamatan + 0,767

Hasil *output* SPSS V. 25 untuk persamaan regresi kedua (2):

Tabel 4. 21 Hasil Uji Regresi Model 2

Model	Unstandardized Coefficients				Sig.	Standardized Beta	Adjusted R Square
	B	Std. Error	t Hitung	t Tabel			
(Constant)	**10,906**	3,007	**3,626**	**1,990**	**0,001**	-	**0,676**
Keselamatan	**0,374**	**0,092**	**4,073**		**0,000**	**0,342**	
Kesejahteraan	**0,470**	**0,070**	**6,711**		**0,000**	**0,564**	

Sumber: Data Primer SPSS V.25 Diolah, 2024 (Lampiran 11)

Berdasarkan pada table 4.21 di atas, maka dapat dibuatkan persamaan regresi kedua (2), sebagai berikut:

Kinerja = 10,906 + 0,374Keselamatan + 0,470Kesejahteraan + 0,569

Hasil *output* SPSS V.25 di atas tersebut memberikan nilai *unstandardized beta* keselamatan kerja pada persamaan regresi (1) sebesar 0,847 dan signifikansi 0,000 yang berarti keselamatan kerja mempengaruhi kesejahteraan kerja. Nilai koefisien *unstandardized beta* 0,847 merupakan nilai jalur (p2). Sedangkan, pada hasil *output* SPSS persamaan regresi (2) nilai *unstandardized beta* untuk keselamatan kerja sebesar 0,374 dan kesejahteraan kerja sebesar 0,470 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai *unstandardized beta* keselamatan kerja sebesar 0,374 merupakan nilai jalur (p1) dan kesejahteraan kerja sebesar 0,470 merupakan nilai jalur (p3).

P1 : 0,374 P2 : 0,847 P3 : 0,470

e1 : $\sqrt{(1-0{,}411)} = 0{,}767$

e2 : $\sqrt{(1-0{,}676)} = 0{,}569$

Berdasarkan pada perhitungan e1 dan e2 tersebut yang diperoleh pada nilai R square pada persamaan regresi pertama (1) dan persamaan regresi kedua (2).

Hasil analisis jalur yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja dapat berpengaruh langsung ke kinerja karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari keselamatan kerja ke kesejahteraan kerja (sebagai *intervening*) lalu kemudian ke kinerja karyawan. Perhitungan besarnya pengaruh langsung adalah 0,564 (*standardized*). Sedangkan, besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien keselamatan kerja ke kinerja karyawan, sebagai berikut:

Pengaruh langsung Keselamatan ke Kinerja = p1 (0,564)

Pengaruh tidak langsung Keselamatan ke Kesejahteraan ke Kinerja

= p2 x p3 (0,647 x 0,342) = **0,22127**

Total pengaruh (korelasi Keselamatan ke Kinerja) = p1 + (p2 x p3)

= 0,564 + (0,22127)

= **0,78527**

Berdasarkan pada hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pengaruh mediasi (tidak langsung) yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien

(p2 x p3) sebesar 0,22127 signifikan atau tidak, maka diuji dengan perhitungan sobel tes, sebagai berikut:

$Sp2p3 = \sqrt{p3^2\ Sp2^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp2^2 Sp3^2}$

$Sp2p3 = \sqrt{(0{,}470)^2\ (0{,}113)^2 + (0{,}847)^2 (0{,}070)^2 + (0{,}113)^2 (0{,}070)^2}$

$Sp2p3 =$

$\sqrt{(0{,}2209)(0{,}012769) + (0{,}717409)(0{,}0049) + (0{,}012769)(0{,}0049}$

$Sp2p3 = \sqrt{(0{,}0028206721) + (0{,}0035153041) + (0{,}0000625681)}$

$Sp2p3 =$ **0,0063985443**

Berdasarkan hasil *Sp2p3* langkah selanjutnya yaitu dapat menghitung nilai t statistic pengaruh mediasi (tidak langsung), sebagai berikut:

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{0{,}39809}{0{,}0063985443} = \mathbf{62,2157}$$

Oleh karena itu, nilai t_{hitung} sebesar 62,2157 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,9908 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien 0,22127 signifikan yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung (mediasi) sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketujuh yang diajukan dapat diterima.

2. Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Koefisien jalur adalah *standardized* koefisien regresi (Ghazali, 2021:278). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur dihitung dengan

membuat dua persamaan structural yaitu persamaan regresi pada variable keselamatan kerja, sebagai berikut:

Kesejahteraan = α + p2kesehatan + e1 (1)

Kinerja = α + p1kesehatan + p3Kesejahteraan + e2 (2)

Hasil *output* SPSS V. 25 untuk persamaan regresi pertama (1):

Tabel 4. 22 Hasil Uji Regresi Model 1

Model	Unstandardized Coefficients				Sig.	Standardized Beta	Adjusted R Square
	B	Std. Error	t Hitung	t Tabel			
(Constant)	**16,630**	3,754	4,431	**1,990**	**0,000**	-	**0,401**
Kesehatan	**0,611**	**0,083**	**7,338**		**0,000**	**0,639**	

Sumber: Data Primer SPSS V.25 Diolah, 2024 (Lampiran 11)

Berdasarkan pada table 4.22 di atas, maka dapat dibuatkan persamaan regresi pertama (1), sebagai berikut:

Kesejahteraan = 16,630 + 0,611Kesehatan + 0,773

Hasil *output* SPSS V. 25 untuk persamaan regresi kedua (2):

Tabel 4. 23 Hasil Uji Regresi Model 2

Model	Unstandardized Coefficients				Sig.	Standardized Beta	Adjusted R Square
	B	Std. Error	t Hitung	t Tabel			
(Constant)	**12,949**	2,342	5,529	**1,990**	**0,000**	-	**0,732**
Kesehatan	**0,363**	**0,060**	**6,015**		**0,000**	**0,455**	
Kesejahteraan	**0,412**	**0,063**	**6,523**		**0,000**	**0,494**	

Sumber: Data Primer SPSS V.25 Diolah, 2024 (Lampiran 11)

Berdasarkan pada table 4.23 di atas, maka dapat dibuatkan persamaan regresi kedua (2), sebagai berikut:

Kinerja = 12,949 + 0,363Kesehatan + 0,412Kesejahteraan + 0,517

Hasil *output* SPSS V.25 di atas tersebut memberikan nilai *unstandardized beta* kesehatan kerja pada persamaan regresi (1) sebesar 0,611 dan signifikansi 0,000 yang berarti kesehatan kerja mempengaruhi kesejahteraan kerja. Nilai koefisien *unstandardized beta* 0,611 merupakan nilai jalur (p2). Sedangkan, pada hasil *output* SPSS persamaan regresi (2) nilai *unstandardized beta* untuk kesehatan kerja sebesar 0,363 dan kesejahteraan kerja sebesar 0,412 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai *unstandardized beta* kesehatan kerja sebesar 0,363 merupakan nilai jalur (p1) dan kesejahteraan kerja sebesar 0,412 merupakan nilai jalur (p3).

P1 : 0,363 P2 : 0,611 P3 : 0,412

e1 : $\sqrt{(1-0{,}401)} = 0{,}773$

e2 : $\sqrt{(1-0{,}732)} = 0{,}517$

Berdasarkan pada perhitungan e1 dan e2 tersebut yang diperoleh pada nilai R square pada persamaan regresi pertama (1) dan persamaan regresi kedua (2).

Hasil analisis jalur yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja dapat berpengaruh langsung ke kinerja karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari kesehatan kerja ke kesejahteraan kerja (sebagai *intervening*) lalu kemudian ke kinerja karyawan. Perhitungan besarnya pengaruh langsung adalah 0,494 (*standardized*). Sedangkan, besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien keselamatan kerja ke kinerja karyawan, sebagai berikut:

Pengaruh langsung Kesehatan ke Kinerja= p1 (0,494)

Pengaruh tidak langsung Kesehatan ke Kesejahteraan ke Kinerja

= p2 x p3 (0,639 x 0,455) = **0,29074**

Total pengaruh (korelasi Kesehatan ke Kinerja) = p1 + (p2 x p3)

= 0,494 + (0,29074)

= **0,78474**

Berdasarkan pada hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pengaruh mediasi (tidak langsung) yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (p2 x p3) sebesar 0,29074 signifikan atau tidak, maka diuji dengan perhitungan sobel tes, sebagai berikut:

Sp2p3= $\sqrt{p3^2\ Sp2^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp2^2 Sp3^2}$

Sp2p3= $\sqrt{(0{,}412)^2\ (0{,}083)^2 + (0{,}611)^2(0{,}063)^2 + (0{,}083)^2(0{,}063)^2}$

Sp2p3=

$\sqrt{(0{,}169744)(0{,}006889) + (0{,}373321)(0{,}003969) + (0{,}006889)(0{,}003969)}$

Sp2p3= $\sqrt{(0{,}001169366416) + (0{,}001481711049) + (0{,}000027342441)}$

Sp2p3= **0,002678419906**

Berdasarkan hasil *Sp2p3* langkah selanjutnya yaitu dapat menghitung nilai t statistic pengaruh mediasi (tidak langsung), sebagai berikut:

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{0{,}251732}{0{,}002678419906} = \mathbf{93,9852}$$

Oleh karena itu, nilai t_{hitung} sebesar 93,9852 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,9908 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien 0,29074 signifikan yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung (mediasi) sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedelapan yang diajukan dapat diterima.

4.1.7. Hasil Uji Asumsi Klasik

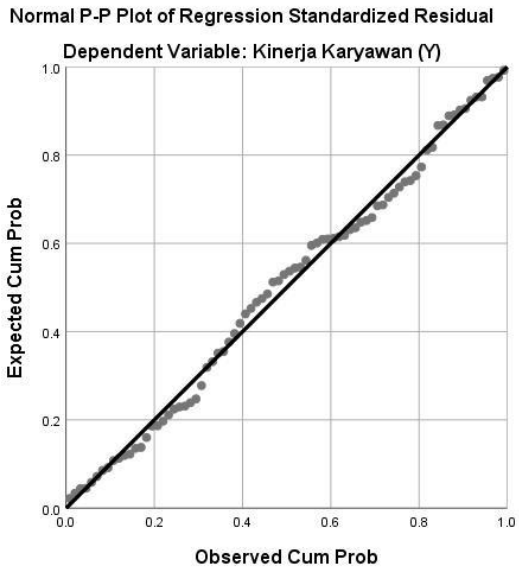
Menurut Kuncoro (2011:113) bahwa uji ini merupakan sebuah pengujian statistic Analisa lebih lanjut yang bertujuan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan terhadap variable-variabel yang diteliti tersebut yang kemudian hasil pengujian statistic tersebut di interpretasikan dan di pertanggungjawabkan. Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

4.1.7.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2021:196). Menurut Ghozali (2021:196-199) bahwa terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu, sebagai berikut:

a. **Analisis Grafik.** Salah satu cara termudah melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data

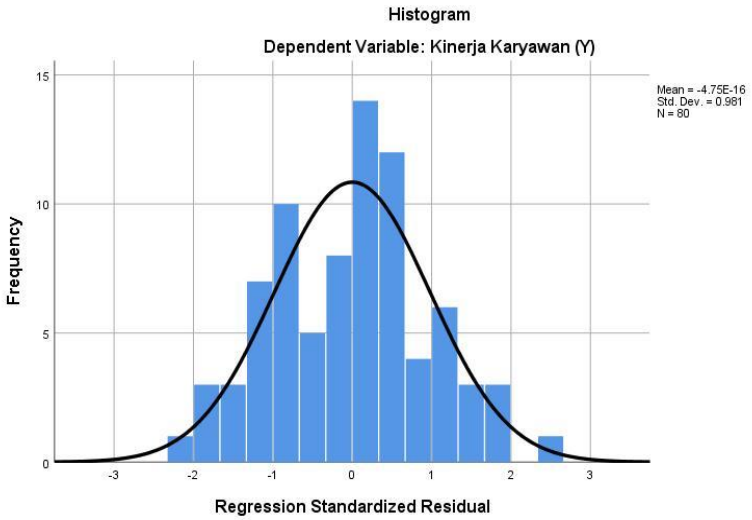
observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun, demikian hanya dengan melihat histogram, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Apabila distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.



Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 12)

Berdasarkan pada hasil uji normalitas melalui gambar 4.1 di atas yang menunjukkan bahwa grafik normal P-Plot tersebut terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 12)

Berdasarkan pada hasil uji normalitas melalui gambar 4.2 di atas yang menunjukkan bahwa variable kinerja karyawan (Y) berdistrbusi normal. Hal tersebut dikarenakan bentuk grafik histogram tersebut membentuk uji dua pihak (Sugiyono, 2021:223). Artinya, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan

b. Analisis Uji Statistik. Analisis ini adalah salah satu cara termudah untuk mendeteksi dan mengetahui adanya normalitas sebuah data yaitu dengan melihat nilai asumsi signifikansi pada uji statistic non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (Ghozali, 2021:201).

Tabel 4. 24 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Per Variabel Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Keselamatan Kerja (X1)	**Kesehatan Kerja (X2)**	**Kesejahteraan Kerja (Z)**	**Kinerja Karyawan (Y)**
N		80	80	80	80
Normal Parameters[a,b]	Mean	41.74	44.35	43.71	47.05
	Std. Deviation	6.033	8.271	7.903	6.591
Most Extreme Differences	Absolute	0.088	0.064	0.090	0.064
	Positive	0.088	0.056	0.062	0.064
	Negative	-0.052	-0.064	-0.090	-0.062
Test Statistic		0.088	0.064	0.090	0.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		**.191[c,d]**	**.200[c,d]**	**.172[c,d]**	**.200[c,d]**
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 12)

Berdasarkan pada hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov melalui table 4.24 di atas yang menunjukkan bahwa nilai asumsi signifikansi per variable penelitian yaitu variable keselamatan kerja (X_1), variable kesehatan kerja (X_2), variable kesejahteraan kerja (Z) dan variabel kinerja karyawan (Y) di atas α = 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner penelitian ini berdistribusi normal per variable penelitian.

Tabel 4. 25 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Hubungan Variabel (X_1, X_2 dan Z) Terhadap (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.26679256
Most Extreme Differences	Absolute	0.057
	Positive	0.057
	Negative	-0.050
Test Statistic		0.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		**.200[c,d]**
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 12)

Berdasarkan pada hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov melalui table 4.25 di atas yang menunjukkan bahwa nilai asumsi signifikansi hubungan antara variable (X_1, X_2 dan Z) terhadap variable (Y) sebesar 0,200 dan nilai tersebut lebih besar dari α = 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data hubungan antara variable (X_1, X_2 dan Z) terhadap variable (Y) berdistribusi normal.

4.1.7.2. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variable independent yang memiliki kemiripan antar variable independent dalam suatu model dan juga uji ini untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan Keputusan mengenai pengaruh uji parsial masing-masing variable keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja terhadap variable kinerja karyawan. Uji ini

bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independent) (Ghozali, 2021:157).

Tabel 4. 26 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.896	2.679		3.694	0.000		
	Keselamatan Kerja (X1)	0.197	0.090	0.180	2.188	0.032	**0.478**	**2.094**
	Kesehatan Kerja (X2)	0.303	0.065	0.380	4.658	0.000	**0.486**	**2.058**
	Kesejahteraan Kerja (Z)	0.355	0.067	0.426	5.306	0.000	**0.502**	**1.991**
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 12)

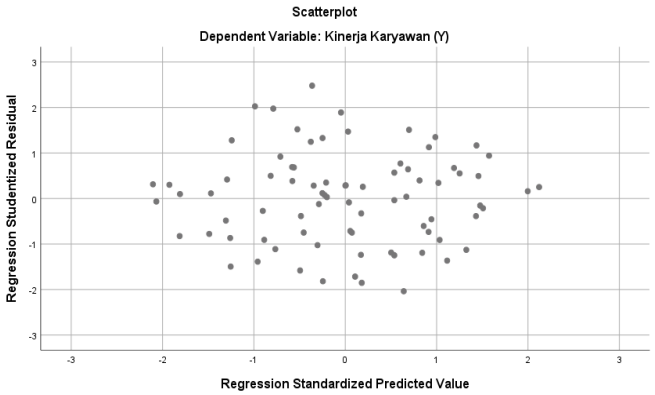
Berdasarkan pada table 4.26 di atas yang menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai *variance inflation faktor* (VIF) variable keselamatan kerja sebesar 2,094, variable kesehatan kerja sebesar 2058 dan variable kesejahteraan kerja 1,991. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai VIF variable keselamatan, kesehatan dan kesejahreraan kerja diantara 1 – 10, maka tidak terjadi multikolonieritas antar variable independent dalam model regresi (Sujarweni, 2019:158-159).

Berdasarkan pada table 4.26 di atas yang menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variable keselamatan kerja yang dihasilkan sebesar 0,478, variable kesehatan kerja yang dihasilkan sebesar 0,486 dan variable kesejahteraan kerja 0,506. Oleh karena itu, dapat simpulkan bahwa nilai *tolerance* variable keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja lebih besar dari 0,10. Maka, tidak terjadi multikolonieritas antar variable independent dalam model regresi (Ghozali, 2018:109)

4.1.7.3. Hasil Uji Heteroskedastistas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Heteroskedastistas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2021:178). Menurut Ghozali (2021:178-180) bahwa terdapat beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, sebagai berikut:

a. Melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized.



Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastistas

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 12)

Berdasarkan pada gambar 4.4 di atas yang menunjukkan bahwa grafik *scatterplot* terlihat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angkat 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastistas.

b. Terdapat beberapa uji statistic yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu menggunakan uji heteroskedastisitas glejser (Ghozali, 2021:183).

Tabel 4. 27 Hasil Uji Heteroskedastistas Glejser

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.948	1.578		1.869	0.066
	Keselamatan Kerja (X1)	-0.002	0.053	-0.006	-0.034	**0.973**
	Kesehatan Kerja (X2)	-0.012	0.038	-0.054	-0.326	**0.745**
	Kesejahteraan Kerja (Z)	0.007	0.039	0.029	0.177	**0.860**
a. Dependent Variable: Abs_res						

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 12)

Berdasarkan pada table 4.27 di atas yang menunjukkan bahwa tidak ada satupun variable independent yang signifikan secara statistic mempengaruhi variable nilai *absolut residual* (Abs_res). Pada hal ini, terlihat dari probabilitas signifikansinya lebih dari tingkat kepercayaan 0,05 (5%). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastistas (Ghazali, 2018:142).

4.1.8. Hasil Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistic ini adalah sebuah metode statistic yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya tersebut akan diberlakukan untuk populasi, artinya statistic ini akan berhubungan digunakan apabila sampel

diambil dari populasi yang jelas dan metode pengambilan dari populasi tersebut dijalankan secara acak (Sugiyono, 2023:207). Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka analisis statistic inferensial yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

4.1.8.1. Hasil Uji F (Simultan)

Uji ini merupakan pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas (X_1, X_2, Z) adalah keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja secara bersama-sama terhadap variable terikat (Y) yaitu kinerja karyawan (Sujarweni, 2019:162). Menurut Ghozali (2021:148) bahwa terdapat beberapa cara untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji F melalui kriteria pengambilan keputusan, sebagai berikut:

Tabel 4. 28 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	**Regression**	2588.717	3	862.906	**77.787**	**.000[b]**
	Residual	843.083	76	11.093		
	Total	3431.800	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Kerja (Z), Kesehatan Kerja (X2), Keselamatan Kerja (X1)						

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 13)

Berdasarkan pada table 4.28 di atas yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 77,787. Setelah itu, dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 1,88 dengan nilai signifikansi 5% (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (77,787 > 1,88) dengan nilai signifikansi F 0,000 < 0,05. Maka, keputusannya juga menolak Ho yang berarti hal ini, variable independent

keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) dan variable intervening kesejahteraan kerja (Z) secara bersama-sama berpengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima dan terbukti.

4.1.8.2. Hasil Uji t (Parsial)

Uji ini merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variable bebas (X_1, X_2, Z) adalah keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja secara individual pengaruhi variable terikat (Y) yaitu kinerja karyawan (Sujarweni, 2019:161). Dalam penelitian ini, terdapat dua uji t, sebagai berikut:

1) Hasil Uji t (Parsial) Variabel Penelitian Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 29 Hasil Uji t Model 3

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.896	2.679		3.694	0.000
	Keselamatan Kerja (X1)	0.197	0.090	0.180	2.188	0.032
	Kesehatan Kerja (X2)	0.303	0.065	0.380	4.658	0.000
	Kesejahteraan Kerja (Z)	0.355	0.067	0.426	5.306	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 14)

Berdasarkan pada table 4.29 di atas yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variable keselamatan kerja sebesar 2,188 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,664 dan nilai signifikansi pada variable keselamatan kerja sebesar 0,032 (3,2%) lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi berada pada daerah Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu,

dapat disimpulkan bahwa variable keselamatan kerja (X_1) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima dan terbukti.

Berdasarkan pada table 4.29 di atas yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variable kesehatan kerja sebesar 4,658 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,664 dan nilai signifikansi pada variable kesehatan kerja sebesar 0,000 (0%) lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi berada pada daerah Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variable kesehatan kerja (X_2) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima dan terbukti.

Berdasarkan pada table 4.29 di atas yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variable kesejahteraan kerja sebesar 5,306 lebih besar dair nilai t_{tabel} sebesar 1,664 dan nilai signifikansi pada variable kesejahteraan kerja sebesar 0,000 (0%) lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi berada pada daerah Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variable kesejahteraan kerja (Z) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima dan terbukti.

2) Hasil Uji t (Parsial) Variabel Independen Terhadap Kesejahteraan Kerja

a. Variabel Independen (Keselamatan Kerja X_1)

Tabel 4. 30 Hasil Uji t Model 1 Keselamatan Kerja X_1

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.340	4.769		1.749	0.084
	Keselamatan Kerja (X1)	**0.847**	**0.113**	**0.647**	**7.493**	**0.000**
a. Dependent Variable: Kesejahteraan Kerja (Z)						

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 14)

Berdasarkan pada table 4.30 di atas yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variable independent keselamatan kerja (X_1) sebesar 7,493 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,664 dan nilai signifikansi pada variable independent keselamatan kerja (X_1) sebesar 0,000 (0%) lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi berada pada daerah Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variable independent keselamatan kerja (X_1) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kelima yang diajukan dapat diterima dan terbukti.

b. Variabel Independen (Kesehatan Kerja X_2)

Tabel 4. 31 Hasil Uji t Model 1 Kesehatan Kerja X_2

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.630	3.754		4.431	0.000
	Kesehatan Kerja (X2)	**0.611**	**0.083**	**0.639**	**7.338**	**0.000**
a. Dependent Variable: Kesejahteraan Kerja (Z)						

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 14)

Berdasarkan pada table 4.31 di atas yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variable independent kesehatan kerja (X_2) sebesar 7,338 lebih besar dari

nilai t_{tabel} sebesar 1,664 dan nilai signifikansi pada variable independent kesehatan kerja (X_2) sebesar 0,000 (0%) lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi berada pada daerah Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variable independent kesehatan kerja (X_2) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis keenam yang diajukan dapat diterima dan terbukti.

3) Hasil Uji t (Parsial) Variabel Independen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kesejahteraan Kerja (Z)

a. Variabel Independen Keselamatan Kerja (X_1)

Tabel 4. 32 Hasil Uji t Model 2 Keselamatan Kerja (X_1)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.906	3.007		3.626	0.001
	Keselamatan Kerja (X1)	**0.374**	**0.092**	**0.342**	**4.073**	**0.000**
	Kesejahteraan Kerja (Z)	**0.470**	**0.070**	**0.564**	**6.711**	**0.000**
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 14)

Berdasarkan pada table 4.32 di atas yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variable independent keselamatan kerja (X_1) sebesar 4,073 dan pada variabel intervening kesejahteraan kerja (Z) sebesar 6,711 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,664 dan nilai signifikansi pada variable independent keselamatan kerja (X_1) sebesar 0,000 (0%) lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi berada pada daerah Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variable independent keselamatan kerja

(X_1) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan kerja sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketujuh yang diajukan dapat diterima dan terbukti.

b. Variabel Independen Kesehatan Kerja (X_2)

Tabel 4. 33 Hasil Uji t Model 2 Kesehatan Kerja (X_2)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.949	2.342		5.529	0.000
	Kesehatan Kerja (X2)	**0.363**	**0.060**	**0.455**	**6.015**	**0.000**
	Kesejahteraan Kerja (Z)	**0.412**	**0.063**	**0.494**	**6.523**	**0.000**
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 14)

Berdasarkan pada table 4.33 di atas yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variable independent kesehatan kerja (X_2) sebesar 6,015 dan pada variabel intervening kesejahteraan kerja (Z) sebesar 6,523 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,664 dan nilai signifikansi pada variable independent kesehatan kerja (X_2) sebesar 0,000 (0%) lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi berada pada daerah Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variable independent kesehatan kerja (X_2) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan kerja sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedelapan yang diajukan dapat diterima dan terbukti.

4.1.8.3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengetahui persentase pergantian varibel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan yang diakibatkan oleh variable bebas (X) yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja, apabila R^2 terus menjadi besar hingga persentase pergantian variable terikat (Y) yang diakibatkan oleh variable bebas (X) terus menjadi besar, apabila R^2 terus menjadi kecil hingga persentase pergantian variable terikat (Y) yang diakibatkan oleh variable bebas (X) terus menjadi rendah (Sujarweni, 2019:164). Berdasarkan pada uraian di atas, dalam penelitian ini terdapat 2 uji koefisien determinasi (R^2), sebagai berikut:

1) Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Penelitian Terhadap Kinerja Karyawan

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 34 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model 3

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	.869[a]	0.754	**0.745**	3.331
a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Kerja (Z), Kesehatan Kerja (X2), Keselamatan Kerja (X1)				

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 15)

Berdasarkan pada table 4.34 di atas yang menunjukkan bahwa nilai R_{square} (R^2) sebesar 74,5% yang artinya bahwa variable keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) memiliki kontribusi sebesar 74,5% terhadap variable kinerja karyawan (Y) dan 25,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variable X_1 dan X_2.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

a) Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Tabel 4. 35 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model 2

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	.827[a]	0.684	**0.676**	3.752
a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Kerja (Z), Keselamatan Kerja (X1)				

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 15)

Berdasarkan pada table 4.35 di atas yang menunjukkan bahwa nilai R_{square} (R^2) sebesar 67,6% yang artinya bahwa variable keselamatan kerja secara parsial memiliki kontribusi sebesar 67,6% terhadap variable kinerja karyawan (Y) dan 32,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variable X_1.

b) Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Tabel 4. 36 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model 2

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	.860[a]	0.739	**0.732**	3.412
a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Kerja (Z), Kesehatan Kerja (X2)				

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 15)

Berdasarkan pada table 4.36 di atas yang menunjukkan bahwa nilai R_{square} (R^2) sebesar 73,2% yang artinya bahwa variable kesehatan kerja secara parsial memiliki kontribusi sebesar 73,2% terhadap variable kinerja karyawan (Y) dan 26,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variable X_2.

2) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Independen Terhadap Kesejahteraan Kerja

a. Variabel Independen (Keselamatan Kerja X_1)

Tabel 4. 37 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model 1

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	.647[a]	0.419	**0.411**	6.065
a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja (X1)				

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 15)

Berdasarkan pada table 4.37 di atas yang menunjukkan bahwa nilai R_{square} (R^2) sebesar 41,1% yang artinya bahwa variable keselamatan kerja (X_1) memiliki kontribusi sebesar 41,1% terhadap variable kesejahteraan kerja (Z) dan 58,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variable X_1.

b. Variabel Independen (Kesehatan Kerja X_2)

Tabel 4. 38 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model 1

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	.639[a]	0.408	**0.401**	6.118
a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja (X2)				

Sumber: Data Primer SPSS V.25, 2024 (Lampiran 15)

Berdasarkan pada table 4.38 di atas yang menunjukkan bahwa nilai R_{square} (R^2) sebesar 40,1% yang artinya bahwa variable kesehatan kerja (X_2) memiliki kontribusi sebesar 40,1% terhadap variable kesejahteraan kerja (Z) dan 59,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variable X_2.

4.1.8.4. Hasil Uji Dominan

Uji ini bertujuan untuk menentukan variable bebas yang sangat berpengaruh terhadap variable terikat, maka dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi linier berganda dan hasil nilai t_{hitung} serta nilai signifikansi antara variable yang satu dengan yang lain. Variable bebas yang dominan pengaruhnya terhadap variable terikat adalah variable yang memiliki koefisien regresi linier berganda dan nilai t_{hitung} yang lebih besar serta nilai signifikansi yang lebih kecil untuk membandingkan koefisien regresi linier berganda dan nilai t_{hitung} serta nilai signifikansi pada masing masing variable bebas (Sujarweni, 2019:183). Oleh karena itu, disajikan table peringkat, sebagai berikut:

Tabel 4. 39 Hasil Uji Dominan

Peringkat	Variabel	Koefisien Regresi	Uj t (Kinerja Karyawan)	t_{hitung} (Analisis Jalur)	Pengaruh
1.	Kesehatan Kerja (X_2)	0,303	Nilai t_{hitung} 4,658 dan nilai signifikansi 0,000 (0%)	93,9852	Signifikan
2.	Keselamatan Kerja (X_1)	0,197	Nilai t_{hitung} 2,188 dan nilai signifikansi 0,032 (3,2%)	62,2157	Signifikan

Sumber: Data Primer SPSS V.25 Diolah, 2024 (Lampiran 16)

Berdasarkan pada table 4.39 di atas yang menunjukkan bahwa variable kesehatan kerja adalah variable yang memiliki nilai koefisien regresi linier berganda dan nilai t_{hitung} sebesar (0,303 dan 4,658) yang lebih besar serta nilai signifikansi sebesar (0,000 < 0,05) lebih kecil. Artinya, variable dependen (kinerja karyawan) lebih banyak dipengaruhi oleh variable kesehatan kerja. Koefisien regresi linier berganda yang dimiliki oleh variable kesehatan kerja

bertanda positif. Selain itu, pada hasil t_{hitung} pada analisis jalur variable kesehatan kerja lebih besar dari variable keselamatan kerja (93,9852 > 62,2157). Berdasarkan pada uraian di atas yang menunjukkan bahwa pengaruh kesehatan kerja baik pengaruh langsung maupun tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kesembilan yang diajukan dapat diterima dan terbukti.

4.2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kesejahteraan kerja sebagai variable intervening pada CV. Prambanan Bangkalan. Berdasarkan pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Prambanan Bangkalan adalah keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja. Perihal ini dikarenakan bahwa karyawan yang memiliki keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kesejahteraan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja perusahaan baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki keselamatan kerja yang tinggi akan berusaha secara maksimal untuk meminimalisir kecelakaan dalam bekerja sehingga karyawan dapat melaksanakan aktivitas kerjanya dengan tenang dan aman.

Perihal ini dibuktikan berdasarkan pada data kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pekerja CV. Prambanan Bangkalan sebesar 100 responden. Berdasarkan pada data kuesioner variable keselamatan kerja tersebut yang menunjukkan bahwa

para pekerja CV. Prambanan Bangkalan sebagian besar responden memilih jawaban setuju dan mendapatkan kategori baik terhadap jawaban dari para responden yang berdasarkan pada nilai interval dan bentuk data kategori. Berdasarkan pada hasil nilai jawaban responden yang paling baik, indicator pernyataan yang memiliki nilai tertinggi yaitu indicator pernyataan $X_1.9$ "Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan memberikan arahan bagi para karyawan melalui sosialisasi, seminar maupun kegiatan positif lainnya yang berkaitan dengan keselamatan ditempat kerja". Perihal ini dapat disimpulkan bahwa dengan perusahaan memberikan arahan bagi para pekerja melalui pengadaan sosialisasi, seminar dan sejenisnya yang berkaitan dengan keselamatan kerja, maka hal tersebut dapat menjaga keselamatan para pekerja. Keselamatan kerja yang tinggi mencerminkan bahwa betapa sangat pentingnya program-program yang berkaitan dengan keselamatan kerja, maka secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja para pekerja CV. Prambanan Bangkalan. Berdasarkan pada hasil nilai jawaban responden yang paling baik, indicator pernyataan yang memiliki nilai tertinggi yaitu indicator pernyataan $X_1.6$ "Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan memberikan suatu tanda-tanda yang berbahaya, batas-batas dan peringatan yang cukup pada semua bagian dari peralatan kerja". Perihal ini dapat disimpulkan bahwa dengan perusahaan memberikan suatu tanda-tanda yang berbahaya, batas-batas dan peringatan yang cukup pada semua bagian dari peralatan kerja, maka hal tersebut dapat meminimalisir kecelakaan dalam bekerja sehingga para pekerja dapat memaksimal kinerjanya. Sedangkan, nilai jawaban responden yang paling buruk atau terendah variable keselamatan kerja yaitu pada indicator pernyataan $X_1.1$ "Perusahaan

meningkatkan keselamatan kerja dengan mengurangi sumber tekanan lingkungan seperti tingkat kebisingan, tingkat pencahayaan, dan ruangan yang panas". Perihal ini dapat disimpulkan bahwa dengan perusahaan tidak memperhatikan secara penuh pengurangan sumber tekanan lingkungan, seperti tingkat kebisingan, tingkat pencahayaan dan ruangan yang panas di perusahaan, maka hal tersebut dapat mengganggu para pekerja dalam bekerja sehingga secara tidak langsung kinerja para pekerja mengalami penurunan dalam hal konsentrasi dan focus para pekerja.

Kesehatan kerja yang tinggi mencerminkan bahwa para pekerja memiliki kesadaran dalam menjaga kesehatan mereka sehingga para pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Perihal tersebut dibuktikan dengan adanya data kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pekerja CV. Prambanan Bangkalan sebesar 100 responden. Berdasarkan pada data kuesioner variable kesehatan kerja tersebut yang menunjukkan bahwa seluruh jawaban responden memilih jawaban setuju dan mendapatkan kategori sangat baik terhadap jawaban dari para responden yang mengacu pada nilai interval dan bentuk data kategori. Berdasarkan pada hasil data nilai yang paling baik, indicator pernyataan yang memiliki nilai tertinggi yaitu indicator pernyataan $X_2.1$ "Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan mengatur waktu kerja". Perihal ini dapat disimpulkan bahwa dengan perusahaan mengatur waktu kerja para pekerja yang berdasarkan pada waktu kerja yang ditetapkan oleh dinas ketenagakerjaan secara umum serta mengurangi waktu lembur para pekerja, maka hal tersebut dapat dipastikan para pekerja memiliki kesehatan yang baik baik jasmani maupun rohani serta secara tidak langsung dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya. Selanjutnya, berdasarkan pada

hasil data nilai yang paling baik kedua yaitu indicator pernyataan X_2.8 “Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan memberikan ventilasi diarea kerja yang memadai”. Perihal ini dapat disimpulkan bahwa dengan perusahaan memberikan ventilasi diarea kerja yang baik, maka hal tersebut dapat dipastikan para pekerja akan bekerja lebih semangat tanpa khawatir kesehatannya terganggu. Sedangkan, nilai setuju yang paling terendah variable kesehatan kerja yaitu pada indicator pernyataan X_2.12 “Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan memberikan makanan yang bergizi”. Perihal ini dapat disimpulkan bahwa dengan perusahaan memberikan makanan yang bergizi, maka hal tersebut dapat dipastikan para pekerja tidak mengalami adanya gangguan penyakit yang disebabkan oleh makanan yang kurang bergizi serta secara tidak langsung tingkat kesejahteraan dan tingkat kinerja juga akan meningkat.

Kesejahteraan kerja yang tinggi mencerminkan bahwa para pekerja memiliki rasa dihargai dan diapresiasi oleh perusahaan sehingga secara tidak langsung dapat mengoptimalkan para pekerja dalam bekerja. Perihal tersebut dibuktikan dengan adanya data kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pekerja CV. Prambanan Bangkalan sebesar 100 responden. Berdasarkan pada data kuesioner variable kesehatan kerja tersebut yang menunjukkan bahwa seluruh jawaban responden memilih jawaban setuju dan mendapatkan kategori sangat baik terhadap jawaban dari para responden yang mengacu pada nilai interval dan bentuk data kategori. Berdasarkan pada hasil data nilai yang paling baik, indicator pernyataan yang memiliki nilai tertinggi yaitu indicator pernyataan Z_1 “Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan memberikan gaji/upah yang berdasarkan pada hasil

kinerja yang telah dicapai oleh para karyawan". Perihal tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan perusahaan memberikan gaji/upah yang sesuai pada hasil kinerja para pekerja, maka hal tersebut dapat dipastikan dapat meningkatkan kesehatan secara rohani maupun kualitas kinerja para pekerja. Berdasarkan pada hasil data nilai yang paling baik kedua, indicator pernyataan yang memiliki nilai tertinggi kedua yaitu indicator pernyataan Z_4 "Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan memberikan pakaian dinas kepada karyawan yang sesuai dengan jadwal waktu yang ditetapkan oleh perusahaan". Perihal tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan perusahaan memberikan pakaian dinas kepada para pekerja, maka hal tersebut dapat dipastikan para pekerja akan merasa diakui dan dibanggakan oleh perusahaan sehingga secara tidak langsung akan mengoptimalkan psikologis para pekerja dan pekerjaan para pekerja. Sedangkan, nilai jawaban responden yang paling buruk atau terendah variable kesejahteraan kerja yaitu pada indicator pernyataan Z_2 "Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan uang duka kematian untuk para karyawan yang sesuai dengan ketetapan perusahaan". Perihal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan belum menerapkan secara penuh program pemberian uang duka kematian kepada para pekerja sehingga para pekerja berasumsi kepada perusahaan bahwa perusahaan tidak peduli terhadap para pekerja yang sedang mengalami kesulitan yang berdampak negative terhadap kesehatan para pekerja secara mental secara tidak langsung pula mengganggu kinerja para pekerja.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa hal khususnya kualitas dan kuantitas kerja para pekerja. Para pekerja CV. Prambanan Bangkalan telah berusaha

semaksimal mungkin untuk menerapkan program-program yang berkaitan dengan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga para pekerja akan bekerja secara aman dan tenang. Perihal tersebut dibuktikan berdasarkan pada data kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pekerja CV. Prambanan Bangkalan sebesar 100 responden. Berdasarkan pada hasil data nilai yang paling baik, indicator pernyataan yang memiliki nilai tertinggi yaitu indicator pernyataan Y_{12} "Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan para karyawan dapat menganalisa dan memecahkan suatu permasalahan terhadap tugas yang diberikan oleh atasan perusahaan". Perihal tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan perusahaan membantu para pekerja dalam hal permasalahan tugas yang diberikan kepada para pekerja secara transparan, maka hal tersebut dapat dipastikan para pekerja akan bekerja secara efisen dan efektif. Berdasarkan pada hasil data nilai yang paling baik kedua, indicator pernyataan yang memiliki nilai tertinggi kedua yaitu indicator pernyataan Y_6 "Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan para karyawan memiliki tingkat kerapihan yang tinggi dalam bekerja". Perihal tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan perusahaan memiliki para pekerja dari segi kerapihan yang tinggi dalam bekerja, maka hal tersebut dapat dipastikan kinerja perusahaan maupun kinerja para pekerja pula akan meningkat secara optimal. Sedangkan, nilai setuju yang paling terendah variable kinerja karyawan yaitu pada indicator pernyataan Y_7 "Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan para karyawan bersedia melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan". Perihal tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan perusahaan memiliki para pekerja yang bersedia

melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah, maka hal tersebut dapat mengembangkan kinerja perusahaan melalui kreativitas dan inisiatif para pekerja dalam bekerja sehingga tercipta hubungan yang sangat erat antara perusahaan dengan para pekerja.

Setelah melakukan analisis distribusi frekuensi jawaban para responden pada data tabulasi kuesioner, maka peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, dilanjutkan dengan analisis regresi liner berganda dan analisis jalur serta dilanjutkan kembali dengan uji asumsi klasik, meliputi 1) uji normalitas, 2) uji multikolonieritas, 3) uji heteroskedastistas terhadap data kuesioner yang telah disebarkan kepada para responden. Peneliti juga telah melakukan analisis statistic inferensial, meliputi 1) uji F (simultan), uji t (parsial) dan uji koefisien determinasi (R square) serta uji dominan yang bertujuan untuk menganalisis dan menentukan keputusan apakah hipotesis yang telah disusun dan diajukan tersebut dapat diterima atau ditolak. Selanjutnya, untuk menganalisis seberapa kontribusi variable independent dan dependen serta faktor-faktor lain diluar variable independent dan dependen serta untuk menganalisis manakah variable dominan pengaruhnya terhadap variable dependen.

Berdasarkan pada hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan bantuan *software* SPSS Versi 25, maka dapat dijabarkan, sebagai berikut:

4.2.1. Pengaruh Keselamatan, Kesehatan dan Kesejahteraan Kerja (X_1, X_2 dan Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menjawab rumusan dan hipotesis keempat diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan terbukti. Berdasarkan pada hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 77,787. Setelah itu, dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 1,88 dengan nilai signifikansi 5% (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (77,787 > 1,88) dengan nilai signifikansi F 0,000 < 0,05. Maka, keputusannya juga menolak Ho yang berarti hal ini, variable independent keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) dan variable intervening kesejahteraan kerja (Z) secara bersama-sama berpengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan asumsi bahwa variable lain konstan.

Berdasarkan pada hasil penjelasan di atas yang menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan didukung dan diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya yaitu penelitian dari Hernilawati, Sutriswanto dan Rusvitawati (2021) "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan". Pada penelitian tersebut di atas, di mana variable keselamatan dan kesehatan kerja menggunakan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009). Selanjutnya, variable kesejahteraan kerja (kompensasi) menggunakan teori yang dikemukakan oleh Samsuddin (2006). Sedangkan, variable kinerja karyawan menggunakan teori yang

dikemukakan oleh Robbins (2008). Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu tersebut di atas yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja (kompensasi) terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode yang sama dengan metode yang dilakukan dalam penelitian terdahulu ini yaitu metode analisis regresi linier berganda dan uji F (simultan).

Selanjutnya, untuk lebih memperkuat bukti rumusan dan hipotesis yang disusun dan diajukan dalam penelitian ini yaitu pengaruh keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan, maka peneliti melampirkan bukti hasil data wawancara dengan salah satu responden CV. Prambanan Bangkalan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Ibu Sheila selaku Staff Administrasi CV. Prambanan Bangkalan sebagai responden pertama yaitu sebagai berikut:

> …Menurut pendapat saya mas program-program keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja yang dibuat dan kemudian diimplementasikan kepada para pekerja khususnya saya pribadi sangat berpengaruh positif terhadap semua aspek terutama pada kelangsungan kinerja para pekerja dilapangan. Akan tetapi, terkadang perusahaan kurang mengembangkan kembali program-program tersebut lebih baik dan lebih ketat khususnya pada program keselamatan kerja rata-rata sebagian para pekerja masih menganggap sepele hal tersebut. (Staff Administrasi CV. Prambanan Bangkalan, Sheila, 21/06/2024).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa variable keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja melalui program-program yang telah dibuat oleh perusahaan dapat memberikan dampak yang positif terhadap para pekerja baik dari segi rasa aman dan rasa nyaman serta sejahtera dalam bekerja sehingga secara tidak langsung meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja para pekerja

4.2.2. Pengaruh Keselamatan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menjawab rumusan pertama bahwa terdapat pengaruh secara individual (parsial) keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan terbukti. Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa t_{hitung} pada variable keselamatan kerja sebesar 2,188 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,664 dan nilai signifikansi pada variable keselamatan kerja sebesar 0,032 (3,2%) lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi berada pada daerah Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variable keselamatan kerja (X_1) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan asumsi bahwa variable lain konstan.

Berdasarkan pada hasil penjelasan di atas yang menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan didukung dan diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya yaitu penelitian dari Sari, Sinambela, Utami, Ayustin dan Claresta (2023) "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Oma *Tour* & *Travel*". Pada penelitian tersebut di atas, di mana variable keselamatan kerja dan kesehatan kerja menggunakan teori yang dikemukakan oleh Kemala (2017). Sedangkan, variable kinerja karyawan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2016). Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu tersebut di atas yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode yang sama dengan metode yang

dilakukan dalam penelitian terdahulu ini yaitu metode analisis regresi linier berganda dan uji F (simultan).

Berdasarkan pada hasil penjelasan di atas yang menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan didukung dan diperkuat dengan adanya hasil nilai jawaban responden yang paling baik adalah pada indicator "Jaminan Keselamatan" pada item pernyataan responden X_1.9 yaitu CV. Prambanan Bangkalan meningkatkan keselamatan kerja dengan memberikan arahan kepada para pekerja melalui sosialisasi, seminar maupun kegiatan positif lainnya. Namun, secara umum indicator keselamatan kerja, seperti wilayah kerja dan pemberian arahan kepada para pekerja sudah berjalan dengan baik, akan tetapi perusahaan perlu untuk memperhatikan dan mengawasi serta mengembangkan kembali terkait hal tersebut di atas supaya indicator tersebut dapat mempengaruhi kinerja para pekerja. Dengan demikian, program keselamatan kerja yang dibuat oleh perusahaan sangat penting diterapkan dan diimplementasikan pada saat para pekerja bekerja baik di luar maupun di dalam perusahaan yang bertujuan untuk menganalisa penyebab dari kecelakaan kerja tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan para pekerja tersebut agar para pemimpin perusahaan dapat mengantisipasi terjadinya kecelakaan dalam bekerja sehingga tidak berdampak negative terhadap kinerja para pekerja khususnya kinerja perusahaan tersebut sendiri.

4.2.3. Pengaruh Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menjawab rumusan kedua bahwa terdapat pengaruh secara individual (parsial) keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan terbukti. Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa t_{hitung} pada variable kesehatan kerja sebesar 4,658 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,664 dan nilai signifikansi pada variable kesehatan kerja sebesar 0,000 (0%) lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi berada pada daerah Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variable kesehatan kerja (X_2) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan asumsi bahwa variable lain konstan.

Berdasarkan pada hasil penjelasan di atas yang menunjukkan bahwa pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan didukung dan diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya yaitu penelitian dari Sari, Sinambela, Utami, Ayustin dan Claresta (2023) "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Oma *Tour* & *Travel*". Pada penelitian tersebut di atas, di mana variable keselamatan kerja dan kesehatan kerja menggunakan teori yang dikemukakan oleh Kemala (2017). Sedangkan, variable kinerja karyawan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2016). Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu tersebut di atas yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode yang sama dengan metode yang

dilakukan dalam penelitian terdahulu ini yaitu metode analisis regresi linier berganda dan uji F (simultan).

Berdasarkan pada hasil penjelasan di atas yang menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan didukung dan diperkuat dengan adanya hasil nilai jawaban responden yang paling baik adalah pada indicator "Pemeliharaan Kesehatan Pegawai" pada item pernyataan responden $X_2.5$ yaitu CV. Prambanan Bangkalan meningkatkan kesehatan kerja melalui pengadaan acara *family gathering* bagi seluruh para pekerja sebagai bentuk strategi yang sangat efektif untuk mengurang kejenuhan para pekerja. Dengan demikian, program kesehatan kerja yang dibuat oleh perusahaan sangat penting diterapkan dan diimplementasikan pada saat bekerja baik di luar maupun di dalam perusahaan yang bertujuan untuk menjaga kesehatan para pekerja baik kesehatan psikologis maupun mental para pekerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang bebas penyakit dan gangguan kesehatan apapun yang dapat menganggu kinerja para pekerja dalam jangka panjang.

4.2.4. Pengaruh Kesejahteraan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menjawab rumusan ketiga bahwa terdapat pengaruh secara individual (parsial) kesejahteraan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan terbukti. Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa t_{hitung} pada variable kesejahteraan kerja sebesar 5,306 lebih besar dari nilai t_{tabel}

sebesar 1,664 dan nilai signifikansi pada variable kesejahteraan kerja sebesar 0,000 (0%) lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi berada pada daerah Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variable kesejahteraan kerja (Z) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan asumsi bahwa variable lain konstan.

Berdasarkan pada hasil penjelasan di atas yang menunjukkan bahwa pengaruh kesejahteraan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan didukung dan diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya yaitu penelitian dari Yusdiansyah dan Sumanto (2022) “Pengaruh Kesejahteraan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pada Industri Marmer UD Surya Onix”. Pada penelitian tersebut di atas, di mana variable kesejahteraan kerja menggunakan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001). Sedangkan, variable kinerja karyawan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Lestari, Djaelani dan Mustapita (2021). Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu tersebut di atas yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kesejahteraan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode yang sama dengan metode yang dilakukan dalam penelitian terdahulu ini yaitu metode analisis regresi linier berganda dan uji F (simultan).

Berdasarkan pada hasil penjelasan di atas yang menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan didukung dan diperkuat dengan adanya hasil nilai jawaban

responden yang paling baik adalah pada indicator “Kesejahteraan Bersifat Ekonomi dan Fasilitas” pada item pernyataan responden Z_4 yaitu CV. Prambanan Bangkalan meningkatkan kesejahteraan kerja melalui pemberian pakaian dinas kepada para pekerja. Dengan demikian, program kesejahteraan kerja yang dibuat oleh perusahaan sangat penting diterapkan dan diimplementasikan pada saat bekerja baik di luar maupun di dalam perusahaan yang bertujuan untuk menstabilkan tingkat emosional para pekerja yang diakibatkan oleh kejenuhan dalam bekerja sehingga berdampak positif terhadap kualitas dan kuantitas kinerja para pekerja secara jangka panjang.

4.2.5. Pengaruh Keselamatan Kerja (X_1) Terhadap Kesejahteraan Kerja (Z)

Untuk menjawab rumusan kelima bahwa terdapat pengaruh secara individual (parsial) keselamatan kerja terhadap kesejahteraan kerja dapat diterima dan terbukti. Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa t_{hitung} pada variable keselamatan kerja sebesar 7,493 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,664 dan nilai signifikansi pada variable keselamatan kerja sebesar 0,000 (0%) lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi berada pada daerah Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variable keselamatan kerja (X_1) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja dengan asumsi bahwa variable lain konstan.

Berdasarkan pada hasil penjelasan di atas yang menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan kerja terhadap kesejahteraan kerja pada CV. Prambanan Bangkalan didukung dan diperkuat dengan adanya hasil nilai jawaban responden yang paling baik adalah pada indicator variable keselamatan kerja "Pemakaian Peralatan Kerja" pada item pernyataan responden $X_1.7$ dan pada indicator variable kesejahteraan kerja "Kesejahteraan Bersifat Ekonomis dan Fasilitas" pada item pernyataan responden Z_6 yaitu CV. Prambanan Bangkalan meningkatkan keselamatan dan kesejahteraan kerja yang berkaitan dengan pengaplikasian ilmu, metode dan keahlian para pekerja ketika bekerja. Dengan demikian, program keselamatan kerja dan kesejahteraan kerja yang dibuat oleh perusahaan dapat diterapkan dan diimplementasikan pada saat bekerja baik di luar maupun di dalam perusahaan yang bertujuan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja pada para pekerja yang secara tidak langsung berdampak negative terhadap kesejahteraan para pekerja melalui para pekerja yang berasumsi kepada perusahaan bahwa perusahaan tidak menjaga keselamatan para pekerja sehingga membuat reputasi perusahaan baik di eksternal maupun internal perusahaan mengalami penurunan.

4.2.6. Pengaruh Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Kesejahteraan Kerja (Z)

Untuk menjawab rumusan keenam bahwa terdapat pengaruh secara individual (parsial) kesehatan kerja terhadap kesejahteraan kerja dapat diterima dan terbukti. Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa t_{hitung} pada variable keselamatan kerja sebesar 7,338 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,664 dan nilai signifikansi pada variable kesehatan kerja sebesar 0,000 (0%) lebih

kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi berada pada daerah Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variable kesehatan kerja (X_2) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja dengan asumsi bahwa variable lain konstan.

Berdasarkan pada hasil penjelasan di atas yang menunjukkan bahwa pengaruh kesehatan kerja terhadap kesejahteraan kerja pada CV. Prambanan Bangkalan didukung dan diperkuat dengan adanya hasil nilai jawaban responden yang paling baik adalah pada indicator variable kesehatan kerja "Pemeliharaan Kesehatan Pegawai" pada item pernyataan responden X_2.4 dan pada indicator variable kesejahteraan kerja "Kesejahteraan Bersifat Ekonomis dan Fasilitas" pada item pernyataan responden Z_{10} yaitu CV. Prambanan Bangkalan meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan kerja melalui program-program kesehatan kerja dan kesejahteraan kerja yang dibuat oleh perusahaan sangat penting diterapkan dan diimplementasikan pada saat bekerja baik di luar maupun di dalam perusahaan yang bertujuan untuk mencegah terjadinya asumsi negative para pekerja terhadap perusahaan yang disebabkan oleh kurangnya pemberian hadiah simbolis dari hasil kerja atau sifat baik yang dihasilkan oleh para pekerja sebagai strategi perusahaan terhadap para pekerja sehingga para pekerja merasa dihargai dan diapresiasi terhadap kegiatan-kegiatan positif serta secara tidak langsung berdampak positif pada kualitas kesehatan para pekerja.

4.2.7. Pengaruh Keselamatan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Variabel Kesejahteraan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

Untuk menjawab rumusan ketujuh bahwa terdapat pengaruh secara individual (parsial) keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan kerja sebagai variable intervening dapat diterima dan terbukti. Berdasarkan hasil analisis jalur dan uji sobel melalui hasil akhir dari nilai t_{hitung} yaitu sebesar 62,2157 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,9908 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien 0,22127 memiliki pengaruh tidak langsung (intervening) keselamatan kerja ke kesejahteraan kerja ke kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil penjelasan di atas yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara individual (parsial) keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan kerja sebagai variable intervening pada CV. Prambanan Bangkalan didukung dan diperkuat dengan adanya hasil nilai jawaban responden yang paling terendah adalah pada indicator variable keselamatan kerja "Pemakaian Peralatan Kerja" pada item pernyataan $X_1.4$ dan pada indicator variable kesejahteraan kerja "Kesejahteraan Bersifat Ekonomis dan Fasilitas" pada item pernyataan responden Z_9 yaitu CV. Prambanan Bangkalan meningkatkan kinerja karyawan melalui keselamatan dan kesejahteraan kerja dengan menghargai usaha atau hasil kerja para pekerja, seperti pengecekan peralatan kerja dengan memberikan apresiasi lisan maupun tindakan. Dengan demikian, para pekerja akan muncul rasa loyal dan tenang

kepada perusahaan sehingga secara tidak langsung meningkatkan kinerja mereka.

4.2.8. Pengaruh Kesehatan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Variabel Kesejahteraan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

Untuk menjawab rumusan kedelapan bahwa terdapat pengaruh secara individual (parsial) kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan kerja sebagai variable intervening dapat diterima dan terbukti. Berdasarkan hasil analisis jalur melalui hasil akhir dari nilai t_{hitung} yaitu sebesar 93,9852 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,9908 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien 0,29074 memiliki pengaruh tidak langsung (intervening) kesehatan kerja ke kesejahteraan kerja ke kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil penjelasan di atas yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara individual (parsial) keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan kerja sebagai variable intervening pada CV. Prambanan Bangkalan didukung dan diperkuat dengan adanya hasil nilai jawaban responden yang paling terendah adalah pada indicator variable kesehatan kerja "Pemeliharaan Kesehatan Pegawai" pada item pernyataan responden X_2.2 dan pada indicator variable kesejahteraan kerja "Kesejahteraan Bersifat Ekonomis dan Fasilitas" pada item pernyataan responden Z_2 yaitu CV. Prambanan Bangkalan meningkatkan kinerja karyawan melalui keselamatan

dan kesejahteraan kerja dengan uang pelayanan kesehatan baik untuk penanganan gangguan kesehatan pada pertolongan pertama maupun kematian kepada para pekerja. Dengan demikian, para pekerja akan tercipta rasa aman, tentram dan sejahtera sehingga secara tidak langsung meningkatkan kinerja mereka secara optimal dan efektif.

4.2.9. Variabel Kesehatan Kerja (X_2) Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menjawab rumusan kedelapan bahwa variable kesehatan kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan terbukti dengan asumsi bahwa variable lain konstan. Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda, analisis jalur dan uji sobel melalui uji t pada variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang menunjukkan bahwa nilai tingkat pengaruh variabel kesehatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan lebih besar apabila dibandingkan dengan variabel keselamatan kerja. Pada nilai koefisien regresi dan uji t serta analisis jalur variabel keselamatan kerja sebesar (0,197 dan 2,188 serta 62,2157). Sedangkan, pada nilai koefisien regresi dan uji t serta analisis jalur variabel kesehatan kerja sebesar (0,303 dan 4,658 serta 93,9852). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan kerja lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil penjelasan di atas yang menunjukkan bahwa variable kesehatan kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan didukung dan diperkuat dengan

adanya penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya yaitu penelitian dari Hasibuan, Nasution dan Sitompul (2019) "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Pada penelitian tersebut di atas, di mana variable keselamatan dan kesehatan kerja menggunakan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011). Sedangkan, pada variabel kinerja karyawan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2001). Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu tersebut di atas yang menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode yang sama dengan metode yang dilakukan dalam penelitian terdahulu ini yaitu metode analisis regresi linier berganda dan uji F (simultan).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesejahteraan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Prambanan Bangkalan, maka dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Variabel keselamatan kerja (X_1) khususnya dalam hal pengembangan dan penerapan program keselamatan kerja terdapat pengaruh secara individual (parsial) dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). apabila keselamatan kerja (X_1) mengalami peningkatan, maka secara langsung maupun tidak langsung kinerja karyawan ikut mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila variabel keselamatan kerja (X_1) mengalami penurunan, maka kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung ikut mengalami penurunan.
2. Variabel kesehatan kerja (X_1) khususnya dalam hal pengembangan dan penerapan program kesehatan kerja terdapat pengaruh secara individual (parsial) dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). apabila kesehatan kerja (X_1) mengalami peningkatan, maka secara langsung maupun tidak langsung kinerja karyawan ikut mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila variabel kesehatan kerja (X_1) mengalami penurunan, maka kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung ikut mengalami penurunan.

3. Variabel kesejahteraan kerja (Z) khususnya dalam hal pengembangan dan penerapan program kesejahteraan kerja terdapat pengaruh secara individual (parsial) dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). apabila kesejahteraan kerja (Z) mengalami peningkatan, maka secara langsung maupun tidak langsung kinerja karyawan ikut mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila variabel kesejahteraan kerja (Z) mengalami penurunan, maka kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung ikut mengalami penurunan.
4. Variabel keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2), dan kesejahteraan kerja terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
5. Variabel keselamatan kerja (X_1) khususnya dalam hal pengembangan dan penerapan program keselamatan kerja terdapat pengaruh secara individual (parsial) dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja (Z). apabila keselamatan kerja (X_1) mengalami peningkatan, maka secara langsung maupun tidak langsung kesejahteraan kerja (Z) ikut mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila variabel keselamatan kerja (X_1) mengalami penurunan, maka kesejahteraan kerja (Z) secara langsung maupun tidak langsung ikut mengalami penurunan.
6. Variabel kesehatan kerja (X_2) khususnya dalam hal pengembangan dan penerapan program kesehatan kerja terdapat pengaruh secara individual (parsial) dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja (Z). apabila kesehatan kerja (X_2) mengalami peningkatan, maka secara langsung maupun tidak langsung kesejahteraan kerja (Z) ikut mengalami peningkatan. Sebaliknya,

apabila variabel kesehatan kerja (X_2) mengalami penurunan, maka kesejahteraan kerja (Z) secara langsung maupun tidak langsung ikut mengalami penurunan.

7. Variabel keselamatan kerja (X_1) khususnya dalam hal tingkat kebisingan, tingkat pencahayaan di area kerja terdapat pengaruh secara individual dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kesejahteraan kerja (Z) secara tidak langsung. Apabila keselamatan kerja (X_1) mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan (Y) melalui kesejahteraan kerja (Z) secara langsung maupun tidak langsung ikut mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila keselamatan kerja (X_1) mengalami penurunan, maka kinerja karyawan (Y) melalui kesejahteraan kerja (Z) secara langsung maupun tidak langsung ikut mengalami penurunan.

8. Variabel kesehatan kerja (X_2) khususnya dalam hal pemberian nasihat kepada para pekerja agar tidak mengobrol selama bekerja di area kerja terdapat pengaruh secara individual dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kesejahteraan kerja (Z) secara tidak langsung. Apabila kesehatan kerja (X_2) mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan (Y) melalui kesejahteraan kerja (Z) secara langsung maupun tidak langsung ikut mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila keselamatan kerja (X_1) mengalami penurunan, maka kinerja karyawan (Y) melalui kesejahteraan kerja (Z) secara langsung maupun tidak langsung ikut mengalami penurunan.

9. Variabel kesehatan kerja (X_2) terutama dalam hal pengawasan dan pemeliharaan kesehatan para pekerja melalui program-program kesehatan yang telah dibuat

oleh perusahaan agar lebih diprioritaskan bersama program kesejahteraan kerja oleh CV. Prambanan Bangkalan mengingat variabel kesehatan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kesejahteraan kerja (Z).

5.2. Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas dapat dijabarkan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi CV. Prambanan Bangkalan maupun bagi pihak-pihak terkait. Adapun saran yang diberikan, sebagai berikut:

1. Bagi CV. Prambanan Bangkalan

Di tengah berkembangnya industry saat ini, CV. Prambanan Bangkalan disarankan untuk lebih memusatkan perhatiannya kepada faktor keselamatan dan kesejahteraan kerja. Mengingat pada hasil analisis yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini bahwa variabel keselamatan dan kesejahteraan kerja merupakan variabel independent dan intervening yang memiliki nilai koefisien regresi dan nilai uji t pada analisis jalur yang terendah, karena terdapat beberapa hal yang dapat membahayakan keselamatan dan kesejahteraan para pekerja, seperti tingkat kebisingan dan tingkat pencahayaan dan kondisi peralatan kerja dalam pemakaian jangka panjang serta kurang menghargai usaha atau hasil kerja para pekerja di area kerja yang mengacu pada hasil jawaban responden, maka akan mengakbitkan para pekerja tersebut mengalami gangguan dalam bekerja yang berdampak negative terhadap kinerja para pekerja maupun kinerja perusahaan tersebut sendiri. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengawasan dan penjagaan secara efisien dan efektif

guna mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan yang dapat mengganggu berkembangnya perusahaan baik secara internal maupun eksternal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

1) Peneliti sangat mengharapkan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa untuk selalu mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan dalam penelitian ini agar dapat dijadikan perhatian, keterbatasan dalam kemampuan meneliti, menganalisa permasalahan dan menyampaikan hasil penelitian.

2) Peneliti sangat mengharapkan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian yang serupa untuk selalu mengingat pada variabel independent dan intervening di dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi variabel dependen khususnya pada situasi dan kondisi berkembangnya industry. Oleh karena itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan tetap mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan variabel-variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini, seperti variable kepemimpinan visioner, kinerja organisasi, keamanan kerja, kecelakaan kerja, konflik kerja dan lain sebagainya.

3) Peneliti sangat mengharapkan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian yang serupa untuk dilakukan secara lebih mendalam dengan populasi dan sampel yang lebih besar guna mendapatkan hasil yang

lebih akurat dan relevan serta sesuai dengan keadaan di dalam obyek penelitian.

5.3. Implikasi Penelitian

Terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kesejahteraan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Prambanan Bangkalan. Implikasi praktis pada temuan dalam penelitian ini adalah direktur beserta jajaran disarankan untuk terus melakukan pengembangan dan pengawasan dalam hal penerapan program-program keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan bagi para pekerja melalui pendekatan secara pribadi dan berbasis masalah serta kegiatan-kegiatan positif lainnya, seperti pengadaan acara *family gathering*, pemberian arahan dan nasihat yang berkaitan dengan program-program perusahaan tersebut sehingga para pekerja CV. Prambanan Bangkalan merasa dilindungi, dihargai, diapresisasi dan aman serta nyaman ketika proses bekerja. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian dapat diketahui bahwa jaminan keselamatan, pemeliharaan kesehatan pegawai, kesejahteraan bersifat ekonomis dan fasilitas dan kualitas dan kuantitas merupakan indicator dominan. Program-progam jaminan keselamatan, pemeliharaan kesehatan pegawai dan kesejahteraan bersifat ekonomis dan fasilitas dapat ditingkatkan dan dikembangkan melalui aktivitas sosialisasi, seminar dan pelatihan yang berkaitan dengan program-program yang dibuat oleh perusahaan tersebut di atas secara berkala sehingga para pekerja tidak mengalami adanya gangguan terhadap kinerjanya.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menguraikan kendala yang dihadapi dalam melaksanakan penelitian ini, sebagai berikut:

1. **Keterbatasan Sampel Penelitian.** Berdasarkan pada hasil observasi peneliti pada CV. Prambanan Bangkalan yang menunjukkan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 80 pekerja yang mengacu pada hasil perhitungan rumus slovin. Pada hal ini, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini kurang dari 1.000 atau 100 pekerja. Oleh karena itu, diharapkan pada peneliti selanjutnya lebih memperhatikan jumlah sampel yang lebih besar kedepannya.
2. **Keterbatasan Waktu dalam Penyebaran Kuesioner.** Berdasarkan hasil observasi peneliti pada CV. Prambanan Bangkalan yang menunjukkan bahwa dapat diketahui para pekerja CV. Prambanan Bangkalan tidak memiliki waktu yang cukup untuk mengisi kuesioner penelitian secara offline. Perihal tersebut dikarenakan para pekerja terkendala pekerjaan yang dituntut pelanggan kantor atau instansi untuk bersih dari seluruh kotoran yang ada. Oleh karena itu, peneliti mengatur waktu untuk para pekerja yang diminta mengisi kuesioner pada saat hari libur kerja atau setelah bekerja selesai.
3. **Keterbatasan Waktu dalam Wawancara Penelitian.** Berdasarkan hasil observasi peneliti pada CV. Prambanan Bangkalan yang menunjukkan bahwa dapat diketahui seluruh pekerja CV. Prambanan Bangkalan tidak memiliki waktu yang cukup untuk melaksanakan wawancara secara satu persatu secara offline dan harus mengatur waktu wawancara dihari libur kerja atau setelah bekerja selesai. Perihal tersebut dikarenakan para pekerja terkendala pekerjaan

yang dituntut pelanggan kantor atau instansi untuk bersih dari seluruh kotoran yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiana, Ike, Novia. Ni'ma, Muzayyanatun. Amalia, Nabilah, Rizki & Balgies, Soffy. 2023. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Waru Gunung. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 12, No. 01, Hal. 11-18.

Ariko, Meilinda, Fitriani. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (PERSERO) Cabang Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 08, No. 01, Hal. 73-84.

Bhastary, Manda, Dwipayani & Suwardi, Kusri. 2018. Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehataan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol. 07, No. 01, Hal. 47-60.

Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Surabaya: Penerbit UBHARA Manajemen Press.

Erfa, Silvya & Suryani, Tatik. 2023. Pengaruh Efikasi Diri dan Penghargaan Terhadap Keterikatan Karyawan dan Dampaknya Pada Kesejateraan Karyawan Perusahaan di Surabaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 07, No. 01, Hal. 01-09.

Erni, Tisnawati & Priansa, Donni, Juni. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Edisi 1. Bandung: PT. Refika Aditama.

Fahrudin, Adi. 2018. *Pengantar Kesejahteraan Sosial*. Edisi 3. Bandung: PT. Refika Aditama.

Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hariyanto, Asti, A. Tewal, Bernhard & Uhing, Yantje. 2023. Pengaruh Profesionalisme, Motivasi dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit TNI AL DR. Wahyu Slamet Bitung Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 11, No. 01, Hal. 625-634.

Hasibuan, Malayu S.P. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 26. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hermanto & Darmanah. 2019. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*. Vol. 17, No. 02, Hal. 119-125.

Hernilawati. Sutriswanto & Rusvitawati, Devi. 2021. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan CV. Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*. Vol. 04, No. 01, Hal. 22-33.

Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Edisi 1. Jakarta: PT. Grasindo.

Huo, Meng, Long & Jiang, Zhou. 2023. *Work-life Conflict and Job Performance: The Mediating Role of Employee Wellbeing and The Moderating Role of Trait Extraversion*. *Personality and Individual Differences*. Vol. 01, No. 01, Page. 01-06.

Indrasari, Methiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Sidoarjo: Penerbit Indomedia Pustaka.

Iskandar, Dhany. 2018. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*. Vol. 12, No. 01, Hal. 23-31.

Ismail, Muhammad, Ilyas & Ilyas, Nurfikriyah Irhashih. 2023. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Edisi 1. Jakarta (Depok): PT. RajaGrafindo Persada.

Kasmir. 2022. *Pengantar Metodologi Penelitian (Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis)*. Edisi 1. Jakarta (Depok): PT. RajaGrafindo Persada.

Keintjem, Laurensia, E.V. Tumbel, Altje, L. & Djemly, Woran. 2022. Pengaruh Kesejahteraan dan Kebahagiaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 10, No. 04, Hal. 01-12.

Khairani, Siska & Yulianti, Prima. 2022. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal Penelitian dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*. Vol. 01, No. 01, Hal. 01-11.

Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit UPP STIM YKPN.

Kusumawardani, Mawar, Ratih & Kurniawan, Brahma, Wahyu. 2022. Pengaruh Program Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada RSUD Simpang Lima Gumul. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol. 20, No. 04, Hal. 228-238.

Larasati, Sri. 2020. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Edisi 1. Yogyakarta: CV. Budi Utama (Penerbit Deepublish Publisher).

Lornudd, Caroline. Frykman, Mandus. Stenfors, Terese. Ebbevi, David. Hasson, Henna, Sundberg, Carl, Johan & Schwarz, Ulrica, Von, Thiele. 2021. *A Champagne Tower of Influence: An Interview Study of How Corporate*

Boards Enact Occupational Health and Safety. *Safety Science*. Vol. 01, No. 01, Page. 01-12.

Madsen, Christian, Uhrenholdt. Thorsen, Sannie Vester. Hasle, Peter. Laursen, Line Leonhardt & Dyeborg Johnny. 2022. *Differences in Occupational Health and Safety Efforts Between Adopters and Non-Adopters of Certified Occupational Health and Safety Management Systems. Safety Science*. Vol. 01, No. 01, Page. 01-10.

Makutika, Delisius, Habri, Putra. Adolfina & Uhing, Yantje. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejateraan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Tahuna. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 06, No. 04, Hal. 3473-3482.

Maula, Lia, Hikmatul. Jamil, Akhmad, Sobrun & Zuanna, Muhammad, Mujtaba, Mitra. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. *Jurnal Al-Tsiqoh (Dakwah dan Ekonomi)*. Vol. 05, No. 01, Hal. 80-91.

Muliati, Lisdewi & Budi, Agung. 2021. Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*. Vol. 05, No. 01, Hal. 38-52.

Nasution, Indra, Bakti. 2020. Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Agroetech Pesticide Industri Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*. Vol. 05, No. 01, Hal. 102-114.

Parashakti, Ryani, Dhyan & Putriawati. 2020. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Vol. 01, No. 03, Hal. 290-304.

Pratama, Febrian, Yuga. 2023. Pengaruh Kesejahteraan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Gawanta Sejahtera Gemilang Kabupaten Kediri. *Maslahah:Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*. Vol. 01, No. 03, Hal. 150-158.

Rorimpandey, Rico. Nelwan, Olivia, S. & Taroreh, Rita, N. 2022. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 10, No. 01, Hal. 518-527.

Rosanti, Ika, Arista & Marlius, Doni. 2023. Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*. Vol. 02, No. 02, Hal. 152-168.

Samad, Sandi. Sendow, Greis, M & Uhing, Yantje. 2022. Pengaruh Keselamatan, Kesehatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Salaim Ivomas Pratama Tbk (Bimoli) Bitung Pada Era New Normal. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 10, No. 01, Hal. 745-753.

Samahati, Kevin, Rei. 2020. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 08, No. 01, Hal. 351-360.

Setiawan, Heru & Hamdan, Muhammad. 2019. Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan (*Performance Evaluation Strategy)*. *Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*. Vol. 01, No. 01, Hal. 16-31.

Sopiah & Sangadji, Etta, Mamang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi 1. Yogyakarta: CV. Andi Offset (Penerbit ANDI).

Sudiro, Achmad & Putri, Oktaria, Ardika. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi 1. Cetakan 1-28. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi 2. Cetakan 5. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.

Sujarweni, V, Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Edisi 1. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.

Supranto, J. 2016. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi 8. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Supriyanto, Achmad, Sani & Vivin, Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. Malang: Penerbit UIN MALIKI PRESS.

Syamsul. Badaruddin & Oktaviani, Andi, Ririn. 2023. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kesejahteraan Pegawai dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Ditlantas Polda Sulsel. *Ezenza Journal*. Vol. 02, No. 01, Hal, 50-63.

Waititu, Ferdinand. Kihara, Peter & Senaji, Thomas. 2017. *Effect of Employee Welfare Programmes on Employee Performance: A Case Study of Kenya Railways Corporation*. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*. Vol. 02, No. 03. Page. 611-631.

Wei, Yu. Nan, Haoxi & Wei, Guiwu. 2020. *The Impact of Employee Welfare on Innovation Performance: Evidence From China's Manufacturing Corporations*. *International Journal of Production Economics*. Vol. 01, No. 01, Page. 01-20.

Wibowo, Pudjo & Widiyanto, Gregorius. 2019. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian

Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 17, No. 02, Hal. 142-156.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KESEJAHTERAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. PRAMBANAN BANGKALAN

Saya mahasiswa magister manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura (UTM) sedang mengadakan penelitian tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesejahteraan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Prambanan Bangkalan.

Demi tercapainya tujuan dari penelitian ini, maka peniliti mohon kesediaanya dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau kuisioner yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda :

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan Karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Tidak berhubungan dengan Parpol (Partai Politik) manapun.
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediaannya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuisioner ini, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Saqif Haidarravy, S.M

NIM. 220261100012

DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1. Identitas Responden

1) Nama : …….. (Boleh Tidak Diisi)
2) Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3) Usia : ☐ < 30 Tahun ☐ 40 – 50 Tahun
   ☐ 30 – 40 Tahun ☐ 50 Tahun
4) Pendidikan Terakhir : …….
5) Lama Bekerja : ☐ < 3 Tahun ☐ 5 – 8 Tahun
   ☐ 3 – 5 Tahun ☐ > 8 Tahun

2. Petunjuk Pengisian

1) Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2) Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3) Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
   - Sangat Tidak Setuju (skor 1)
   - Tidak Setuju (skor 2)
   - Tidak Tahu (skor 3)
   - Setuju (skor 4)
   - Sangat Setuju (skor 5)

DAFTAR PERNYATAAN

A. Keselamatan Kerja (X_1)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	TT	S	SS
1.	Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan mengurangi sumber tekanan lingkungan seperti tingkat kebisingan, tingkat pencahayaan, dan ruangan yang panas.					
2.	Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan melakukan penggunaan alat pelindung diri seperti kacamata kerja, masker, dan *handsanitizer.*					
3.	Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan memberikan waktu istirahat kecil untuk karyawan sekitar 10 hingga 30 detik setiap 30 menit.					
4.	Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan melakukan pengecekan pada peralatan kerja secara berkala.					
5.	Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan mendesain alat serta fasilitas kerja seperti meja dan kursi yang disesuaikan dengan bentuk dan ukuran tubuh karyawan.					
6.	Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan memberikan suatu tanda-tanda yang					

	berbahaya, batas-batas dan peringatan yang cukup pada semua bagian dari peralatan kerja.					
7.	Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan memberikan metode atau petunjuk kerja serta metode penggunaan peralatan keamanan yang dapat mempermudah pekerjaan karyawan.					
8.	Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan memiliki peralatan kerja dalam kondisi terbaik.					
9.	Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan memberikan arahan bagi para karyawan melalui sosialisasi, seminar maupun kegiatan positif lainnya yang berkaitan dengan keselamatan ditempat kerja.					
10.	Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan mencatat dan mendata jangka waktu pemakaian peralatan kerja sehingga meminimalisir kecelakaan kerja pada para karyawan.					
11.	Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan memberikan jalur evakuasi kepada karyawan apabila terjadi situasi dan kondisi darurat.					
12.	Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan mengawasi seluruh aktivitas para karyawan oleh mandor/inspektur K3					

B. Kesehatan Kerja (X_2)

NO.	**PERNYATAAN**	**STS**	**TS**	**TT**	**S**	**SS**

1.	Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan mengatur waktu kerja					
2.	Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan menyediakan penanganan gangguan kesehatan untuk pertolongan pertama bagi karyawan yang mendapat gangguan kesehatan.					
3.	Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan setiap karyawan yang mendapat gangguan kesehatan akan dirujuk ke rumah sakit.					
4.	Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan memberikan arahan mengenai kesehatan kerja kepada karyawan melalui sosialiasasi atau kegiatan positif yang lainnya yang berkaitan dengan kesehatan dalam bekerja.					
5.	Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan mengadakan acara *family gathering* untuk seluruh karyawan sebagai strategi efektif lain dalam kejenuhan kerja.					
6.	Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan memberikan kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih.					
7.	Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan system pembuangan sampah perusahaan yang telah diatur dengan baik sehingga tidak mengganggu kesehatan pada lingkungan kerja karyawan.					
8.	Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan memberikan ventilasi diarea kerja yang memadai.					

9.	Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan system pembuangan limbah industry yang sesuai dengan prosedur SOP yang telah ditetapkan perusahaan.					
10.	Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan menyediakan air bersih dengan baik dan memadai.					
11.	Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan memberikan nasihat kepada para karyawan agar tidak mengobrol selama menggunakan peralatan kerja yang memerlukan tingkat focus lebih.					
12.	Perusahaan meningkatkan kesehatan kerja dengan memberikan makanan yang bergizi					

C. Kesejahteraan Kerja (Z)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	TT	S	SS
1.	Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan memberikan gaji/upah yang berdasarkan pada hasil kinerja yang telah dicapai oleh para karyawan.					
2.	Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan uang duka kematian untuk para karyawan yang sesuai dengan ketetapan perusahaan.					
3.	Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan memberikan uang tunjangan hari raya kepada para karyawan yang sesuai dengan ketetapan perusahaan.					
4.	Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan memberikan pakaian dinas kepada					

	karyawan yang sesuai dengan jadwal waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.					
5.	Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan memberikan uang pensiun secara berkala kepada para karyawan yang telah berhenti bekerja setelah para karyawan bekerja dalam kurun waktu yang cukup lama.					
6.	Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengaplikasikan ilmu dan keahlian para karyawan ketika bekerja.					
7.	Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir yang baik yang berdasarkan pada ketetapan perusahaan.					
8.	Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan memberikan kesempatan untuk para karyawan untuk berpendapat dan menyampaikan aspirasinya yang berkaitan dengan pekerjaan sesuai bidang ilmunya.					
9.	Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan menghargai usaha atau hasil kerja para karyawan dengan memberikan apresiasi baik secara lisan maupun perbuatan.					
10.	Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan mengapresiasi kejujuran para karyawan melalui pemberian hadiah simbolis atau mentraktir makan di salah satu rumah makan.					
11.	Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan memberikan tugas kepada karyawan					

	sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut dan tidak melebihi batas kemampuan karyawan tersebut.					
12.	Perusahaan meningkatkan kesejahteraan kerja dengan memberikan fasilitas berupa tempat ibadah, cuti, izin dan bonus guna mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.					

D. Kinerja Karyawan (Y)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	TT	S	SS
1.	Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk memaparkan tujuan yang ingin dicapai yang sesuai dengan kemampuan perusahaan.					
2.	Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan para karyawan memberikan kuantitas dan kualitas kinerja yang baik guna mengembangkan dan memajukan perusahaan.					
3.	Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan para karyawan memiliki keahlian dan kemampuan serta pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
4.	Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan para karyawan selalu hadir tepat pada waktu mulai bekerja guna mengembangkan dan memajukan perusahaan.					
5.	Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan membantu para karyawan lain yang					

	mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannnya.					
6.	Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan para karyawan memiliki tingkat kerapihan yang tinggi dalam bekerja.					
7.	Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan para karyawan bersedia melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan.					
8.	Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan para karyawan mengatur waktu seefektif mungkin dalam hal penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan.					
9.	Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan para karyawan yang selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
10.	Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan para karyawan yang menerima kritik dan saran oleh atasan yang berkaitan dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan yang masih belum sesuai dengan keinginan perusahaan.					
11.	Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan melalui seminar dan sosialiasasi agar para karyawan dapat mengembangkan kinerjanya menjadi lebih baik.					
12.	Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan para karyawan dapat menganalisa dan memecahkan suatu permasalahan terhadap tugas yang diberikan oleh atasan perusahaan.					

Lampiran 2 Wawancara Penelitian

WAWANCARA PENELITIAN

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KESEJAHTERAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. PRAMBANAN BANGKALAN

PENGANTAR

Saya mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura (UTM) sedang mengadakan penelitian tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesejahteraan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Prambanan Bangkalan.

Demi tercapainya tujuan dari penelitian ini, maka peniliti mohon kesediaanya dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi pertanyaan wawancara yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda :

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan Karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Tidak berhubungan dengan Parpol (Partai Politik) manapun.
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediaannya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuisioner ini, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Saqif Haidarravy

NIM. 220261100012

DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

3. Identitas Responden

6) Nama : …….. (Boleh Tidak Diisi)

7) Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

8) Usia : ☐ < 30 Tahun ☐ 40 – 50 Tahun

☐ 30 – 40 Tahun ☐ 50 Tahun

9) Pendidikan Terakhir : …….

10) Lama Bekerja : ☐ < 3 Tahun ☐ 5 – 8 Tahun

☐ 3 – 5 Tahun ☐ > 8 Tahun

4. Petunjuk Pengisian

4) Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.

5) Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.

DAFTAR PERTANYAAN

1. Apa yang anda ketahui tentang keselamatan kerja?
2. Apa yang anda ketahui tentang kesehatan karyawan?
3. Apa yang anda ketahui tentang kesejahteraan kerja
4. Problem atau masalah apa saja yang anda alami pada saat memahami dan menerapkan program keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja?
5. Upaya apa yang anda lakukan jika anda kurang memahami dalam menerapkan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja?
6. Apakah anda merasa keberatan dalam menerapkan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja?
7. Apakah ada pengaruh program keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan anda dalam bekerja terhadap kinerja anda dalam perusahaan?
8. Apa masukan anda bagi direktur perusahaan pada saat menyampaikan materi terkait keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja perusahaan?

Responden 1 : Sheila (Staff Administrasi CV. Prambanan Bangkalan)

Tempat : CV. Prambanan Bangkalan

Tanggal : 21 Juni 2024

Waktu : 10.00 WIB

1. Apa yang anda ketahui tentang keselamatan kerja?

R1: Keselamatan kerja menurut saya yaitu salah satu upaya perusahaan untuk mengurangi dan menekan kecelakaan akibat kerja pada para pekerja kebersihan.

2. Apa yang anda ketahui tentang kesehatan kerja?

R1: Kesehatan kerja yaitu sejumlah upaya perusahaan untuk melindungi para pekerja kebersihan dari berbagai macam penyakit.

3. Apa yang anda ketahui kesejahteraan kerja?

R1: Kesejahteraan kerja yaitu sejumlah upaya perusahaan untuk menjaga psikologis para pekerja kebersihan.

4. Problem atau masalah apa saja yang anda alami pada saat memahami dan menerapkan program keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja?

R1: Problem pada saat memahami program K3 dan kesejahteraan kerja saya tidak mengalami masalah, akan tetapi yang jadi permasalahan saat ini dalam berusaha menerapkan program K3 agar tercipta kesejahteraan kerja pada para pekerja kebersihan perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan saya yaitu dalam hal pemberian bonus dan tunjangan yang masih belum dapat dikatakan baik.

5. Upaya apa yang anda lakukan jika anda kurang memahami dalam menerapkan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja?

R1: Upaya saya jika saya tidak memahami dalam menerapkan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja yaitu dengan meminta izin kepada Perusahaan untuk mengikuti kegiatan seminar, pelatihan dan sejenisnya yang berkaitan dengan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja.

6. Apakah anda merasa keberatan dalam menerapkan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja?

R1: Saya dan para karyawan tidak merasa keberatan dalam menerapkan program K3 dan kesejahteraan kerja karena hal ini untuk kepentingan dan kenyamanan bersama dalam bekerja dan sudah menjadi kewajiban bagi saya dan para karyawan dan pekerja untuk menerapkannya.

7. Apakah ada pengaruh program keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja anda dalam bekerja terhadap kinerja anda?

R1: Ada mas dan sangat berpengaruh sekali. Hal ini dikarenakan program K3 dan kesejahteraan kerja ini sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka dan khususnya kinerja perusahaan karena jika ada salah satu pekerja yang mengalami hal-hal negative baik dari aspek keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja, maka dampaknya akan sampai pada kinerja perusahaan

8. Apa masukan anda bagi direktur perusahaan pada saat menyampaikan materi terkait keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja perusahaan?

R1: Masukan saya untuk direktur perusahaan terkait penerapan program K3 dan kesejahteraan kerja yaitu agar direktur perusahaan dapat mengawasi dan menjaga keamanan dan kesehatan para pekerja dengan memberikan bonus dan tunjangan lebih baik lagi serta memberikan jaminan kesehatan kepada para pekerja lebih baik.

Responden 2 : Bapak Hamid (Pekerja Kebersihan CV. Prambanan Bangkalan)

Tempat : CV. Prambanan Bangkalan

Tanggal : 23 Juni 2024

Waktu : 10.00 WIB

1. Apa yang anda ketahui tentang keselamatan kerja?

R2: Keselamatan kerja yaitu sebuah sarana utama untuk proteksi pada pekerja dan perusahaan yang disebabkan oleh kelalaian maupun kesengajaan pekerja.

2. Apa yang anda ketahui tentang kesehatan kerja?

R2: Kesehatan kerja merupakan sebuah pengobatan pekerja terhadap gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh lingkungan tempat kerja

3. Apa yang anda ketahui tentang kesejahteraan kerja?

R2: Kesejahteraan kerja yaitu balas jasa Perusahaan terhadap para pekerja yang telah memajukan Perusahaan tersebut.

4. Problem atau masalah apa saja yang anda alami pada saat memahami dan menerapkan program keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja?

R2: Problem pada saat memahami program K3 dan kesejahteraan kerja saya tidak mengalami masalah, akan tetapi yang jadi permasalahan saat ini dalam berusaha menerapkan program K3 agar tercipta kesejahteraan kerja pada para pekerja kebersihan perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan saya selama bekerja di perusahaan tersebut yaitu dalam hal menghargai usaha pekerja.

5. Upaya apa yang anda lakukan jika anda kurang memahami dalam menerapkan program keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja?

R2: Berdasarkan hasil musyawarah dengan owner terkait masalah penerapan K3. Maka, kami memberikan sebuah keputusan untuk memberikan karyawan viatamin dan masker secara gratis yang bertujuan untuk meningkatkan imunitas para karyawan dan keamanan para karyawan.

6. Apakah anda merasa keberatan dalam menerapkan program keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja?

R2: Saya dan para karyawan tidak merasa keberatan terkait penerapan K3 karena saya dan mereka mengetahui betapa pentingnya penerapan program K3 dan kesejahteraan kerja tersebut

7. Apakah ada pengaruh program keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja anda dalam bekerja terhadap kinerja anda?

R2: Sangat berpengaruh sekali mas terhadap kinerja para karyawan maupun kinerja Perusahaan. Oleh karena itu, kami para pekerja berusaha memaksimalkan mungkin untuk bisa menerapkan program K3 dan kesejahteraan kerja yang ditetapkan perusahaan.

8. Apa masukan anda bagi direktur perusahaan pada saat menyampaikan materi terkait program keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja?

R2: Masukan saya untuk direktur perusahaan yaitu agar owner maupun direktur perusahaan dapat mengembangkan kembali program K3 dan kesejahteraan kerja yang berdampak secara langsung terhadap para pekerja yang juga dapat

berpengaruh terhadap kinerja para karyawan seperti mengajak para pekerja untuk mengikuti seminar maupun sosialisasi terkait program K3 dan kesejahteraan kerja.

Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner Penelitian

1. Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

KESELAMATAN KERJA (X1)												**TOTAL X1**
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	**41**
4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	**38**
3	4	5	2	3	4	5	1	4	5	3	4	**43**
3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	**50**
4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	**39**
3	4	3	4	4	2	2	4	2	3	2	2	**35**
2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	**36**
3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	3	4	**37**
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	**34**
5	4	4	5	2	5	4	5	5	5	5	5	**54**
4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	**47**
3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	**40**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	**34**
2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	**31**
3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	**55**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	**45**
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	**58**
4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	**34**
2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	**41**
3	4	4	1	1	4	4	1	4	4	2	4	**36**
3	5	4	2	2	5	4	2	5	4	2	5	**43**
3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	**40**
3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	**43**
3	4	5	2	2	4	5	2	4	5	2	4	**42**
4	5	5	2	2	5	5	2	5	5	2	5	**47**
4	4	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	**50**
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	**45**
3	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	**37**
3	3	3	3	3	5	4	3	5	4	3	5	**44**

3	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	**33**
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	**51**
3	2	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2	**35**
3	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	**37**
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**34**
4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	**46**
5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	**51**
4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	**54**
2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	**40**
3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	**40**
3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	**43**
2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	**32**
2	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	**43**
3	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	**39**
3	4	2	4	2	4	2	2	4	3	4	3	**37**
2	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	**45**
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**37**
3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	**50**
3	4	5	2	2	4	5	2	4	5	2	4	**42**
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**47**
3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	**46**
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	**44**
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	**44**
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	**39**
2	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	**49**
2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	**39**
3	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	**48**
3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	**40**
3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	**42**
3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	**43**
3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	**43**
3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	**50**
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	**44**
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**46**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**36**
1	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	**38**
2	3	5	2	2	3	5	2	3	5	2	3	**37**
2	5	3	2	2	5	3	2	5	3	2	5	**39**
2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	**35**

3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	**40**
3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	**36**
2	4	2	2	3	4	2	2	4	2	2	4	**33**
2	5	2	3	3	5	2	3	5	2	3	5	**40**
2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	**42**
3	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	**31**
2	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	**46**
4	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	**37**
3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	**51**
3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	**43**
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**47**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**36**

2. Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

KESEHATAN KERJA (X2)												**TOTAL X2**
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X12	
4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	**41**
4	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	3	**39**
3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	4	**51**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**60**
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	**40**
4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	**41**
4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	**43**
4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	**42**
3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	**28**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	**40**
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	**45**
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	**41**
3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	**31**
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	**52**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**47**
4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	**55**
3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	**30**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**36**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	**49**

5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	**57**
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	**40**
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	**39**
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	**51**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**36**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	**58**
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	**45**
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	**34**
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	**58**
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	**42**
3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	**40**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**47**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**36**
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	**40**
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	**56**
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	**57**
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	**50**
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	**43**
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	**44**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**47**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**36**
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	**55**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	**49**
4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	**36**
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	**51**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**36**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	**59**
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	**50**
4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	**41**
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	**51**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	**28**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	**59**
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	**46**
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	**55**
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	**46**
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	**45**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**47**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**36**
3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	**44**
3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	**32**
4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	**42**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	**37**
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	**40**
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	**45**
3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	**27**
3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	**31**
3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	**31**
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	**38**
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	**57**
4	2	2	3	4	2	4	4	2	2	3	3	**35**
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	**57**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	**43**

3. Variabel Kesejahteraan Kerja (Z)

KESEJAHTERAAN KERJA (Z)												**TOTAL (Z)**
Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	
4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	2	2	**39**
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	**38**
4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	**54**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**60**
3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	**33**
4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	**36**
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	**44**
4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	**39**
2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	**28**
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	**53**
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	**45**
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	**45**

4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	**45**
2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	**30**
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	**53**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**36**
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	**51**
2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	3	**31**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	**54**
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	**43**
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	**45**
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	**42**
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	**51**
4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	**48**
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	**51**
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	**42**
3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	**42**
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	**51**
4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	**36**
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	**57**
4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	3	**48**
3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	**42**
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	**39**
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	**45**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**60**
3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	**48**
4	2	3	4	2	3	4	4	2	3	4	3	**38**
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	**45**
3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	**40**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**36**
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	**57**
3	4	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	**51**
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	**38**
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	**51**
5	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	4	**45**
4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	5	5	**48**
5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	5	4	**50**
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	**39**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**60**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	**30**
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	**51**
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	**45**
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	**45**
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	**45**
2	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	**39**
3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	**43**
4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	**35**
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	**54**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	**42**
2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	**30**
3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	**40**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**36**
5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	**50**
3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	**30**
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	**39**
3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	**39**
2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	**30**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**47**
4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	3	3	**51**
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	**34**
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	**47**
2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	4	5	**34**
5	1	5	5	1	5	3	5	1	5	3	4	**43**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	**28**

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

KINERJA KARYAWAN (Y)												**TOTAL (Y)**
Y1	Y2	Y3	Y4	Y 5	Y6	Y7	Y8	Y 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	
2	4	4	3	4	2	4	2	4	4	2	4	**39**
4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	**39**
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	**50**

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**60**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	**39**
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	**46**
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	**45**
4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	**36**
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	**56**
5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	**52**
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	**45**
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	**53**
3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	**37**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	**59**
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	**46**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	**59**
2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	2	**34**
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	**46**
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	**53**
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	**51**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**47**
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	**46**
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	**53**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	**57**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**47**
4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	**44**
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	**56**
3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	**41**
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	**50**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**47**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	**46**
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	**49**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	**59**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	**57**
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	**43**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	**53**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	**35**
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	**54**

4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	**53**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	**37**
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	**56**
3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	**49**
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	**51**
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	**56**
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	**45**
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	**55**
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	**52**
4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	**50**
4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	4	**37**
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	**55**
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	**45**
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	**50**
4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	**42**
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	**50**
4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	**49**
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	**42**
3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	3	**49**
4	3	5	3	4	3	5	3	5	3	4	4	**46**
3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	**42**
3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	**36**
5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	**49**
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	**41**
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	**44**
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	**39**
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	**46**
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	**42**
2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	**35**
5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	5	**46**
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	**40**
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	**38**
5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	**54**
2	4	2	5	2	4	2	4	2	5	2	3	**37**
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	**51**
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	**46**
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	**44**
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	**44**

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

1. Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Correlations														
		X1.1	**X1.2**	**X1.3**	**X1.4**	**X1.5**	**X1.6**	**X1.7**	**X1.8**	**X1.9**	**X1.10**	**X1.11**	**X1.12**	**Keselamatan Kerja (X1)**
X1.1	**Pearson Correlation**	1	-0.014	0.204	.296**	0.171	0.043	.227*	.313**	0.064	.224*	.392**	0.008	**.418****
	Sig. (2-tailed)		0.904	0.069	0.008	0.129	0.702	0.043	0.005	0.571	0.046	0.000	0.947	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.2	**Pearson Correlation**	-0.014	1	.365**	-0.042	0.014	.726**	.374**	0.011	.782**	.338**	0.076	.779**	**.609****
	Sig. (2-tailed)	0.904		0.001	0.714	0.903	0.000	0.001	0.923	0.000	0.002	0.501	0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.3	**Pearson Correlation**	0.204	.365**	1	-0.070	0.028	.350**	.901**	-0.012	.340**	.857**	0.046	.380**	**.661****
	Sig. (2-tailed)	0.069	0.001		0.538	0.806	0.001	0.000	0.918	0.002	0.000	0.682	0.001	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

X1.4	**Pearson Correlation**	.296**	-0.042	-0.070	1	.664**	-0.026	-0.026	.813**	0.011	-0.027	.714**	-0.058	**.450****
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.714	0.538		0.000	0.817	0.819	0.000	0.920	0.811	0.000	0.610	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.5	**Pearson Correlation**	0.171	0.014	0.028	.664**	1	0.009	0.023	.770**	-0.070	0.022	.617**	-0.125	**.435****
	Sig. (2-tailed)	0.129	0.903	0.806	0.000		0.939	0.837	0.000	0.536	0.847	0.000	0.271	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.6	**Pearson Correlation**	0.043	.726**	.350**	-0.026	0.009	1	.325**	0.044	.881**	.432**	0.192	.823**	**.666****
	Sig. (2-tailed)	0.702	0.000	0.001	0.817	0.939		0.003	0.699	0.000	0.000	0.088	0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.7	**Pearson Correlation**	.227*	.374**	.901**	-0.026	0.023	.325**	1	-0.044	.380**	.840**	0.054	.438**	**.675****
	Sig. (2-tailed)	0.043	0.001	0.000	0.819	0.837	0.003		0.696	0.001	0.000	0.631	0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.8	**Pearson Correlation**	.313**	0.011	-0.012	.813**	.770**	0.044	-0.044	1	-0.012	0.045	.745**	-0.045	**.504****
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.923	0.918	0.000	0.000	0.699	0.696		0.917	0.693	0.000	0.691	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

X1.9	**Pearson Correlation**	0.064	.782**	.340**	0.011	-0.070	.881**	.380**	-0.012	1	.393**	0.177	.900**	**.671****
	Sig. (2-tailed)	0.571	0.000	0.002	0.920	0.536	0.000	0.001	0.917		0.000	0.115	0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.10	**Pearson Correlation**	.224*	.338**	.857**	-0.027	0.022	.432**	.840**	0.045	.393**	1	0.139	.386**	**.697****
	Sig. (2-tailed)	0.046	0.002	0.000	0.811	0.847	0.000	0.000	0.693	0.000		0.218	0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.11	**Pearson Correlation**	.392**	0.076	0.046	.714**	.617**	0.192	0.054	.745**	0.177	0.139	1	0.076	**.591****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.501	0.682	0.000	0.000	0.088	0.631	0.000	0.115	0.218		0.501	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.12	**Pearson Correlation**	0.008	.779**	.380**	-0.058	-0.125	.823**	.438**	-0.045	.900**	.386**	0.076	1	**.634****
	Sig. (2-tailed)	0.947	0.000	0.001	0.610	0.271	0.000	0.000	0.691	0.000	0.000	0.501		**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Keselamatan Kerja (X1)	**Pearson Correlation**	**.418****	**.609****	**.661****	**.450****	**.435****	**.666****	**.675****	**.504****	**.671****	**.697****	**.591****	**.634****	1
	Sig. (2-tailed)	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Correlations														
		X2.1	**X2.2**	**X2.3**	**X2.4**	**X2.5**	**X2.6**	**X2.7**	**X2.8**	**X2.9**	**X2.10**	**X2.11**	**X2.12**	**Kesehatan Kerja (X2)**
X2.1	**Pearson Correlation**	1	.677**	.682**	.352**	1.000**	.677**	1.000**	1.000**	.677**	.682**	.352**	.385**	**.834****
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.2	**Pearson Correlation**	.677**	1	.897**	.510**	.677**	1.000**	.677**	.677**	1.000**	.897**	.510**	.562**	**.924****
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.3	**Pearson Correlation**	.682**	.897**	1	.528**	.682**	.897**	.682**	.682**	.897**	1.000**	.528**	.550**	**.916****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	**0.000**

	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.4	**Pearson Correlation**	.352**	.510**	.528**	1	.352**	.510**	.352**	.352**	.510**	.528**	1.000**	.518**	**.668****
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000		0.001	0.000	0.001	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.5	**Pearson Correlation**	1.000**	.677**	.682**	.352**	1	.677**	1.000**	1.000**	.677**	.682**	.352**	.385**	**.834****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.001		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.6	**Pearson Correlation**	.677**	1.000**	.897**	.510**	.677**	1	.677**	.677**	1.000**	.897**	.510**	.562**	**.924****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.7	**Pearson Correlation**	1.000**	.677**	.682**	.352**	1.000**	.677**	1	1.000**	.677**	.682**	.352**	.385**	**.834****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

X2.8	**Pearson Correlation**	1.000**	.677**	.682**	.352**	1.000**	.677**	1.000**	1	.677**	.682**	.352**	.385**	**.834****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.001	0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.9	**Pearson Correlation**	.677**	1.000**	.897**	.510**	.677**	1.000**	.677**	.677**	1	.897**	.510**	.562**	**.924****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.10	**Pearson Correlation**	.682**	.897**	1.000**	.528**	.682**	.897**	.682**	.682**	.897**	1	.528**	.550**	**.916****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.11	**Pearson Correlation**	.352**	.510**	.528**	1.000**	.352**	.510**	.352**	.352**	.510**	.528**	1	.518**	**.668****
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.001	0.001	0.000	0.000		0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

X2.12	**Pearson Correlation**	.385**	.562**	.550**	.518**	.385**	.562**	.385**	.385**	.562**	.550**	.518**	1	**.647****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Kesehatan Kerja (X2)	**Pearson Correlation**	**.834****	**.924****	**.916****	**.668****	**.834****	**.924****	**.834****	**.834****	**.924****	**.916****	**.668****	**.647****	1
	Sig. (2-tailed)	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

3. Variabel Kesejahteraan Kerja (Z)

Correlations												
	Z1	**Z2**	**Z3**	**Z4**	**Z5**	**Z6**	**Z7**	**Z8**	**Z9**	**Z10**	**Z11**	**Z12**	**Kesejahteraan Kerja (Z)**

Z1	**Pearson Correlation**	1	.421**	.542**	1.000**	.421**	.542**	.415**	1.000**	.421**	.542**	.415**	.373**	**.766****
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Z2	**Pearson Correlation**	.421**	1	.442**	.421**	1.000**	.442**	.417**	.421**	1.000**	.442**	.417**	.397**	**.773****
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Z3	**Pearson Correlation**	.542**	.442**	1	.542**	.442**	1.000**	.449**	.542**	.442**	1.000**	.449**	.347**	**.775****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Z4	**Pearson Correlation**	1.000**	.421**	.542**	1	.421**	.542**	.415**	1.000**	.421**	.542**	.415**	.373**	**.766****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

Z5	**Pearson Correlation**	.421**	1.000**	.442**	.421**	1	.442**	.417**	.421**	1.000**	.442**	.417**	.397**	**.773****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Z6	**Pearson Correlation**	.542**	.442**	1.000**	.542**	.442**	1	.449**	.542**	.442**	1.000**	.449**	.347**	**.775****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Z7	**Pearson Correlation**	.415**	.417**	.449**	.415**	.417**	.449**	1	.415**	.417**	.449**	1.000**	.773**	**.737****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Z8	**Pearson Correlation**	1.000**	.421**	.542**	1.000**	.421**	.542**	.415**	1	.421**	.542**	.415**	.373**	**.766****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.001	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

Z9	**Pearson Correlation**	.421**	1.000**	.442**	.421**	1.000**	.442**	.417**	.421**	1	.442**	.417**	.397**	**.773****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Z10	**Pearson Correlation**	.542**	.442**	1.000**	.542**	.442**	1.000**	.449**	.542**	.442**	1	.449**	.347**	**.775****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.002	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Z11	**Pearson Correlation**	.415**	.417**	.449**	.415**	.417**	.449**	1.000**	.415**	.417**	.449**	1	.773**	**.737****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Z12	**Pearson Correlation**	.373**	.397**	.347**	.373**	.397**	.347**	.773**	.373**	.397**	.347**	.773**	1	**.657****
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.002	0.001	0.000	0.002	0.000	0.001	0.000	0.002	0.000		**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

Kesejahteraan Kerja (Z)	**Pearson Correlation**	**.766****	**.773****	**.775****	**.766****	**.773****	**.775****	**.737****	**.766****	**.773****	**.775****	**.737****	**.657***	1
	Sig. (2-tailed)	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Kinerja Karyawan (Y)
Y1	**Pearson Correlation**	1	.367**	.503**	.369**	.811**	.397**	.486**	.399**	.508**	.417**	.980**	.491**	**.790****
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y2	**Pearson Correlation**	.367**	1	.459**	.385**	.373**	.827**	.466**	.856**	.441**	.440**	.367**	0.212	**.727****

	Sig. (2-tailed)	0.001		0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.059	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y3	**Pearson Correlation**	.503**	.459**	1	.369**	.522**	.383**	.915**	.415**	.911**	.384**	.542**	0.174	**.779****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.123	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y4	**Pearson Correlation**	.369**	.385**	.369**	1	.414**	.351**	.388**	.395**	.342**	.815**	.369**	0.142	**.620****
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.001		0.000	0.001	0.000	0.000	0.002	0.000	0.001	0.210	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y5	**Pearson Correlation**	.811**	.373**	.522**	.414**	1	.316**	.565**	.364**	.503**	.394**	.811**	.444**	**.764****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.000		0.004	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y6	**Pearson Correlation**	.397**	.827**	.383**	.351**	.316**	1	.371**	.897**	.404**	.342**	.397**	0.087	**.677****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.001	0.004		0.001	0.000	0.000	0.002	0.000	0.443	**0.000**

	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y7	**Pearson Correlation**	.486**	.466**	.915**	.388**	.565**	.371**	1	.460**	.901**	.400**	.506**	0.131	**.780****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001		0.000	0.000	0.000	0.000	0.248	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y8	**Pearson Correlation**	.399**	.856**	.415**	.395**	.364**	.897**	.460**	1	.395**	.404**	.419**	0.133	**.721****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.238	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y9	**Pearson Correlation**	.508**	.441**	.911**	.342**	.503**	.404**	.901**	.395**	1	.400**	.508**	0.167	**.767****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.138	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y10	**Pearson Correlation**	.417**	.440**	.384**	.815**	.394**	.342**	.400**	.404**	.400**	1	.417**	.245*	**.657****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000		0.000	0.029	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

Y11	**Pearson Correlation**	.980**	.367**	.542**	.369**	.811**	.397**	.506**	.419**	.508**	.417**	1	.513**	**.802****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y12	**Pearson Correlation**	.491**	0.212	0.174	0.142	.444**	0.087	0.131	0.133	0.167	.245*	.513**	1	**.432****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.059	0.123	0.210	0.000	0.443	0.248	0.238	0.138	0.029	0.000		**0.000**
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Kinerja Karyawan (Y)	**Pearson Correlation**	**.790****	**.727****	**.779****	**.620****	**.764****	**.677****	**.780****	**.721****	**.767****	**.657****	**.802****	**.432****	1
	Sig. (2-tailed)	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	**0.000**	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

1. Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	**N of Items**
0.747	13

2. Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	**N of Items**
0.779	13

3. Variabel Kesejahteraan Kerja (Z)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	**N of Items**
0.773	13

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	**N of Items**
0.768	13

Lampiran 6 Tabulasi Data Karakteristik Jawaban Responden

NO. RESPONDEN	Nama Responden	Jenis Kelamin	Kode	Usia	Kode	Lama Bekerja	Kode	Pendidikan Terakhir	Kode
1	Anis	**Laki-Laki**	**1**	**32**	**2**	**5 Tahun**	**3**	**SD**	**1**
2	Ahmad	**Laki-Laki**	**1**	**35**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
3	Ramadhan	**Laki-Laki**	**1**	**27**	**1**	**2 Tahun**	**1**	**SMA**	**3**
4	Rendy	**Laki-Laki**	**1**	**29**	**1**	**2 Tahun**	**1**	**SMA**	**3**
5	Hafid	**Laki-Laki**	**1**	**40**	**2**	**4 Tahun**	**2**	**SMA**	**3**
6	Kholifah	**Perempuan**	**2**	**44**	**3**	**4 Tahun**	**2**	**SD**	**1**
7	Abdullah	**Laki-Laki**	**1**	**39**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
8	Zaini	**Laki-Laki**	**1**	**35**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
9	Rahman	**Laki-Laki**	**1**	**26**	**1**	**2 Tahun**	**1**	**SMA**	**3**
10	Alif	**Laki-Laki**	**1**	**46**	**3**	**4 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
11	Syarif	**Laki-Laki**	**1**	**44**	**3**	**4 Tahun**	**2**	**SD**	**1**
12	Bahri	**Laki-Laki**	**1**	**42**	**3**	**4 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
13	Syaiful	**Laki-Laki**	**1**	**29**	**1**	**2 Tahun**	**1**	**SD**	**1**
14	Narto	**Laki-Laki**	**1**	**31**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
15	Aby	**Laki-Laki**	**1**	**33**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMA**	**3**
16	Hamid	**Laki-Laki**	**1**	**35**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMA**	**3**
17	Qasim	**Laki-Laki**	**1**	**27**	**1**	**2 Tahun**	**1**	**SD**	**1**
18	Nafilah	**Perempuan**	**2**	**29**	**1**	**2 Tahun**	**1**	**SMP**	**2**
19	Sheila	**Perempuan**	**2**	**30**	**1**	**3 Tahun**	**2**	**SMA**	**3**

20	Hasyim	**Laki-Laki**	**1**	**32**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SD**	**1**
21	Hari	**Laki-Laki**	**1**	**49**	**3**	**4 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
22	Taufik	**Laki-Laki**	**1**	**47**	**3**	**4 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
23	Aisyah	**Perempuan**	**2**	**33**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
24	Hadi	**Laki-Laki**	**1**	**43**	**3**	**4 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
25	Rofiq	**Laki-Laki**	**1**	**45**	**3**	**4 Tahun**	**2**	**SMA**	**3**
26	Amelia	**Perempuan**	**2**	**46**	**3**	**4 Tahun**	**2**	**SD**	**1**
27	Lestari	**Perempuan**	**2**	**29**	**1**	**2 Tahun**	**1**	**SD**	**1**
28	Rahim	**Laki-Laki**	**1**	**30**	**1**	**3 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
29	Fajar	**Laki-Laki**	**1**	**33**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMA**	**3**
30	Juhriyah	**Perempuan**	**2**	**31**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
31	Maisyaroh	**Perempuan**	**2**	**37**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMA**	**3**
32	Soleh	**Laki-Laki**	**1**	**34**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
33	Azizah	**Perempuan**	**2**	**31**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SD**	**1**
34	Khofifah	**Perempuan**	**2**	**32**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMA**	**3**
35	Rizky	**Laki-Laki**	**1**	**32**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
36	Roziqin	**Laki-Laki**	**1**	**32**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SD**	**1**
37	Iqbal	**Laki-Laki**	**1**	**27**	**1**	**2 Tahun**	**1**	**SMA**	**3**
38	Syafira	**Perempuan**	**2**	**26**	**1**	**2 Tahun**	**1**	**SMP**	**2**
39	Salsabila	**Perempuan**	**2**	**36**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMA**	**3**
40	Budianto	**Laki-Laki**	**1**	**26**	**2**	**2 Tahun**	**1**	**SMA**	**3**
41	Sulihan	**Laki-Laki**	**1**	**50**	**3**	**5 Tahun**	**3**	**SMP**	**2**
42	Zainal	**Laki-Laki**	**1**	**39**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SD**	**1**
43	Abidin	**Laki-Laki**	**1**	**34**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SD**	**1**

44	Mahrus	**Laki-Laki**	**1**	**35**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
45	Afandi	**Laki-Laki**	**1**	**28**	**1**	**2 Tahun**	**1**	**SD**	**1**
46	Putri	**Perempuan**	**2**	**32**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SD**	**1**
47	Mukhlis	**Laki-Laki**	**1**	**45**	**3**	**4 Tahun**	**2**	**SD**	**1**
48	Nadira	**Perempuan**	**2**	**40**	**2**	**4 Tahun**	**2**	**SMA**	**3**
49	Irfan	**Laki-Laki**	**1**	**41**	**3**	**4 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
50	Intan	**Perempuan**	**2**	**33**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
51	Hakim	**Laki-Laki**	**1**	**47**	**2**	**4 Tahun**	**2**	**SMA**	**3**
52	Supardi	**Laki-Laki**	**1**	**43**	**2**	**4 Tahun**	**2**	**SMA**	**3**
53	Nikma	**Perempuan**	**2**	**35**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SD**	**1**
54	Hery	**Laki-Laki**	**1**	**37**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
55	Faiz	**Laki-Laki**	**1**	**32**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMA**	**3**
56	Dyah	**Perempuan**	**2**	**43**	**3**	**4 Tahun**	**2**	**SD**	**1**
57	Sukoco	**Laki-Laki**	**1**	**42**	**3**	**4 Tahun**	**2**	**SMA**	**3**
58	Kingkin	**Laki-Laki**	**1**	**33**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
59	Ilham	**Laki-Laki**	**1**	**33**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMA**	**3**
60	Huda	**Laki-Laki**	**1**	**29**	**1**	**2 Tahun**	**1**	**SD**	**1**
61	Fatimah	**Perempuan**	**2**	**25**	**1**	**2 Tahun**	**1**	**SMP**	**2**
62	Ayu	**Perempuan**	**2**	**27**	**1**	**2 Tahun**	**1**	**SD**	**1**
63	Mita	**Perempuan**	**2**	**27**	**1**	**2 Tahun**	**1**	**SMA**	**3**
64	Latifah	**Perempuan**	**2**	**25**	**1**	**2 Tahun**	**1**	**SMA**	**3**
65	Luluk	**Perempuan**	**2**	**30**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
66	Slamet	**Laki-Laki**	**1**	**51**	**4**	**5 Tahun**	**3**	**SD**	**1**
67	Rozaq	**Laki-Laki**	**1**	**53**	**4**	**5 Tahun**	**3**	**SMP**	**2**
68	Imam	**Laki-Laki**	**1**	**34**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMA**	**3**

69	Bukhari	**Laki-Laki**	**1**	**29**	**1**	**2 Tahun**	**1**	**SMA**	**3**
70	Amru	**Laki-Laki**	**1**	**31**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
71	Fatmawati	**Perempuan**	**2**	**37**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SD**	**1**
72	Mita	**Perempuan**	**2**	**29**	**1**	**2 Tahun**	**1**	**SD**	**1**
73	Eni	**Perempuan**	**2**	**27**	**1**	**2 Tahun**	**1**	**SD**	**1**
74	Fia	**Perempuan**	**2**	**34**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMA**	**3**
75	Reza	**Laki-Laki**	**1**	**45**	**3**	**4 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
76	Nisa	**Perempuan**	**2**	**44**	**3**	**4 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
77	Khotimah	**Perempuan**	**2**	**36**	**2**	**3 Tahun**	**2**	**SMA**	**3**
78	Fery	**Laki-Laki**	**1**	**48**	**3**	**4 Tahun**	**2**	**SMP**	**2**
79	Dwi	**Perempuan**	**2**	**44**	**3**	**4 Tahun**	**2**	**SMA**	**3**
80	Melisa	**Perempuan**	**2**	**42**	**3**	**4 Tahun**	**2**	**SMA**	**3**

Laki-Laki	**1**
Perempuan	**2**

SD	**1**
SMP	**2**
SMA	**3**
D3	**4**
S1	**5**

26 - 30 Tahun	**1**

31 - 40 Tahun	**2**
41 - 50 Tahun	**3**
51 - 53 Tahun	**4**

1 - 2 Tahun	**1**
3 - 4 Tahun	**2**
5 - 6 Tahun	**3**
7 - 8 Tahun	**4**

Lampiran 7 Hasil Uji Analisis Karakteristik Jawaban Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	50	62.5	62.5	62.5
	Perempuan	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26 - 30 Tahun	20	25.0	25.0	25.0
	31 - 40 Tahun	39	48.8	48.8	73.8
	41 - 50 Tahun	19	23.8	23.8	97.5
	51 - 53 Tahun	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 2 Tahun	19	23.8	23.8	23.8
	3 - 4 Tahun	57	71.3	71.3	95.0
	5 - 6 Tahun	4	5.0	5.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	23	28.8	28.8	28.8
	SMP	29	36.3	36.3	65.0
	SMA	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Lampiran 8 Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden

Interval Rata-Rata	Kategori
1 – 1,9	Sangat Tidak Baik
2,0 – 2,8	Tidak Baik
2,9 – 3,7	Cukup Baik

3,8 – 4,6	Baik
4,7 – 5	Sangat Baik

Lampiran 9 Hasil Uji Analisis Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

1. Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Sangat Tidak Setuju (STS)**	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak Setuju (TS)	18	22.5	22.5	23.8
	Tidak Tahu (TT)	**41**	51.3	51.3	75.0
	Setuju (S)	17	21.3	21.3	96.3
	Sangat Setuju (SS)	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	3	3.8	3.8	3.8
	Tidak Tahu (TT)	19	23.8	23.8	27.5
	Setuju (S)	**42**	52.5	52.5	80.0
	Sangat Setuju (SS)	16	20.0	20.0	100.0

	Total	80	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	12	15.0	15.0	15.0
	Tidak Tahu (TT)	26	32.5	32.5	47.5
	Setuju (S)	**28**	35.0	35.0	82.5
	Sangat Setuju (SS)	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Sangat Tidak Setuju (STS)**	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak Setuju (TS)	18	22.5	22.5	23.8
	Tidak Tahu (TT)	**36**	45.0	45.0	68.8
	Setuju (S)	22	27.5	27.5	96.3
	Sangat Setuju (SS)	3	3.8	3.8	100.0

	Total	80	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Sangat Tidak Setuju (STS)**	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak Setuju (TS)	17	21.3	21.3	22.5
	Tidak Tahu (TT)	**40**	50.0	50.0	72.5
	Setuju (S)	19	23.8	23.8	96.3
	Sangat Setuju (SS)	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	4	5.0	5.0	5.0
	Tidak Tahu (TT)	17	21.3	21.3	26.3
	Setuju (S)	**40**	50.0	50.0	76.3
	Sangat Setuju (SS)	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	13	16.3	16.3	16.3
	Tidak Tahu (TT)	23	28.8	28.8	45.0
	Setuju (S)	**28**	35.0	35.0	80.0
	Sangat Setuju (SS)	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.8					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**Sangat Tidak Setuju (STS)**	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju (TS)	18	22.5	22.5	25.0
	Tidak Tahu (TT)	**35**	43.8	43.8	68.8
	Setuju (S)	23	28.8	28.8	97.5
	Sangat Setuju (SS)	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.9					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	4	5.0	5.0	5.0
	Tidak Tahu (TT)	16	20.0	20.0	25.0
	Setuju (S)	**42**	52.5	52.5	77.5

	Sangat Setuju (SS)	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Sangat Tidak Setuju (STS)**	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak Setuju (TS)	10	12.5	12.5	13.8
	Tidak Tahu (TT)	**26**	32.5	32.5	46.3
	Setuju (S)	**26**	32.5	32.5	78.8
	Sangat Setuju (SS)	17	21.3	21.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Sangat Tidak Setuju (STS)**	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak Setuju (TS)	18	22.5	22.5	23.8
	Tidak Tahu (TT)	**37**	46.3	46.3	70.0
	Setuju (S)	19	23.8	23.8	93.8
	Sangat Setuju (SS)	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	3	3.8	3.8	3.8
	Tidak Tahu (TT)	21	26.3	26.3	30.0
	Setuju (S)	**39**	48.8	48.8	78.8
	Sangat Setuju (SS)	17	21.3	21.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

2. Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Tahu (TT)	26	32.5	32.5	35.0
	Setuju (S)	**40**	50.0	50.0	85.0
	Sangat Setuju (SS)	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	10	12.5	12.5	12.5
	Tidak Tahu (TT)	22	27.5	27.5	40.0
	Setuju (S)	**34**	42.5	42.5	82.5
	Sangat Setuju (SS)	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	8	10.0	10.0	10.0
	Tidak Tahu (TT)	19	23.8	23.8	33.8
	Setuju (S)	**38**	47.5	47.5	81.3
	Sangat Setuju (SS)	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	8	10.0	10.0	10.0
	Tidak Tahu (TT)	25	31.3	31.3	41.3
	Setuju (S)	**34**	42.5	42.5	83.8
	Sangat Setuju (SS)	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Tahu (TT)	26	32.5	32.5	35.0
	Setuju (S)	**40**	50.0	50.0	85.0
	Sangat Setuju (SS)	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.6				
	Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**

Valid	**Tidak Setuju (TS)**	10	12.5	12.5	12.5
	Tidak Tahu (TT)	22	27.5	27.5	40.0
	Setuju (S)	**34**	42.5	42.5	82.5
	Sangat Setuju (SS)	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.7					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Tahu (TT)	26	32.5	32.5	35.0
	Setuju (S)	**40**	50.0	50.0	85.0
	Sangat Setuju (SS)	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.8					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Tahu (TT)	26	32.5	32.5	35.0
	Setuju (S)	**40**	50.0	50.0	85.0

	Sangat Setuju (SS)	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.9					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	10	12.5	12.5	12.5
	Tidak Tahu (TT)	22	27.5	27.5	40.0
	Setuju (S)	**34**	42.5	42.5	82.5
	Sangat Setuju (SS)	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.10					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	8	10.0	10.0	10.0
	Tidak Tahu (TT)	19	23.8	23.8	33.8
	Setuju (S)	**38**	47.5	47.5	81.3
	Sangat Setuju (SS)	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	8	10.0	10.0	10.0
	Tidak Tahu (TT)	25	31.3	31.3	41.3
	Setuju (S)	**34**	42.5	42.5	83.8
	Sangat Setuju (SS)	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Sangat Tidak Setuju (STS)**	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak Setuju (TS)	6	7.5	7.5	8.8
	Tidak Tahu (TT)	32	40.0	40.0	48.8
	Setuju (S)	**34**	42.5	42.5	91.3
	Sangat Setuju (SS)	7	8.8	8.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

3. Variabel Kesejahteraan Kerja (Z)

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	7	8.8	8.8	8.8
	Tidak Tahu (TT)	21	26.3	26.3	35.0
	Setuju (S)	**41**	51.3	51.3	86.3
	Sangat Setuju (SS)	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Sangat Tidak Setuju (STS)**	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju (TS)	8	10.0	10.0	12.5
	Tidak Tahu (TT)	**30**	37.5	37.5	50.0
	Setuju (S)	27	33.8	33.8	83.8
	Sangat Setuju (SS)	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	5	6.3	6.3	6.3

	Tidak Tahu (TT)	23	28.8	28.8	35.0
	Setuju (S)	**40**	50.0	50.0	85.0
	Sangat Setuju (SS)	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	7	8.8	8.8	8.8
	Tidak Tahu (TT)	21	26.3	26.3	35.0
	Setuju (S)	**41**	51.3	51.3	86.3
	Sangat Setuju (SS)	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Sangat Tidak Setuju (STS)**	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju (TS)	8	10.0	10.0	12.5
	Tidak Tahu (TT)	**30**	37.5	37.5	50.0
	Setuju (S)	27	33.8	33.8	83.8
	Sangat Setuju (SS)	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Z6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	5	6.3	6.3	6.3
	Tidak Tahu (TT)	23	28.8	28.8	35.0
	Setuju (S)	**40**	50.0	50.0	85.0
	Sangat Setuju (SS)	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Z7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	11	13.8	13.8	13.8
	Tidak Tahu (TT)	25	31.3	31.3	45.0
	Setuju (S)	**30**	37.5	37.5	82.5
	Sangat Setuju (SS)	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Z8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	7	8.8	8.8	8.8
	Tidak Tahu (TT)	21	26.3	26.3	35.0
	Setuju (S)	**41**	51.3	51.3	86.3

	Sangat Setuju (SS)	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Z9					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**Sangat Tidak Setuju (STS)**	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju (TS)	8	10.0	10.0	12.5
	Tidak Tahu (TT)	**30**	37.5	37.5	50.0
	Setuju (S)	27	33.8	33.8	83.8
	Sangat Setuju (SS)	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Z10					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	5	6.3	6.3	6.3
	Tidak Tahu (TT)	23	28.8	28.8	35.0
	Setuju (S)	**40**	50.0	50.0	85.0
	Sangat Setuju (SS)	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Z11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	11	13.8	13.8	13.8
	Tidak Tahu (TT)	25	31.3	31.3	45.0
	Setuju (S)	**30**	37.5	37.5	82.5
	Sangat Setuju (SS)	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Z12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	6	7.5	7.5	7.5
	Tidak Tahu (TT)	27	33.8	33.8	41.3
	Setuju (S)	**33**	41.3	41.3	82.5
	Sangat Setuju (SS)	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	**Tidak Setuju (TS)**	4	5.0	5.0	5.0
	Tidak Tahu (TT)	14	17.5	17.5	22.5
	Setuju (S)	**42**	52.5	52.5	75.0
	Sangat Setuju (SS)	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	4	5.0	5.0	5.0
	Tidak Tahu (TT)	16	20.0	20.0	25.0
	Setuju (S)	**44**	55.0	55.0	80.0
	Sangat Setuju (SS)	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	4	5.0	5.0	5.0
	Tidak Tahu (TT)	21	26.3	26.3	31.3
	Setuju (S)	**38**	47.5	47.5	78.8
	Sangat Setuju (SS)	17	21.3	21.3	100.0

	Total	80	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Tahu (TT)	14	17.5	17.5	20.0
	Setuju (S)	**43**	53.8	53.8	73.8
	Sangat Setuju (SS)	21	26.3	26.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Tahu (TT)	16	20.0	20.0	22.5
	Setuju (S)	**42**	52.5	52.5	75.0
	Sangat Setuju (SS)	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	4	5.0	5.0	5.0
	Tidak Tahu (TT)	16	20.0	20.0	25.0
	Setuju (S)	**46**	57.5	57.5	82.5
	Sangat Setuju (SS)	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	3	3.8	3.8	3.8
	Tidak Tahu (TT)	22	27.5	27.5	31.3
	Setuju (S)	**36**	45.0	45.0	76.3
	Sangat Setuju (SS)	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	4	5.0	5.0	5.0
	Tidak Tahu (TT)	16	20.0	20.0	25.0
	Setuju (S)	**42**	52.5	52.5	77.5

	Sangat Setuju (SS)	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	3	3.8	3.8	3.8
	Tidak Tahu (TT)	21	26.3	26.3	30.0
	Setuju (S)	**40**	50.0	50.0	80.0
	Sangat Setuju (SS)	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Tahu (TT)	12	15.0	15.0	17.5
	Setuju (S)	**43**	53.8	53.8	71.3
	Sangat Setuju (SS)	23	28.8	28.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	4	5.0	5.0	5.0
	Tidak Tahu (TT)	14	17.5	17.5	22.5
	Setuju (S)	**42**	52.5	52.5	75.0
	Sangat Setuju (SS)	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**Tidak Setuju (TS)**	6	7.5	7.5	7.5
	Tidak Tahu (TT)	20	25.0	25.0	32.5
	Setuju (S)	**48**	60.0	60.0	92.5
	Sangat Setuju (SS)	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Lampiran 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.

1	(Constant)	9.896	2.679		3.694	0.000
	Keselamatan Kerja (X1)	**0.197**	**0.090**	**0.180**	**2.188**	**0.032**
	Kesehatan Kerja (X2)	**0.303**	**0.065**	**0.380**	**4.658**	**0.000**
	Kesejahteraan Kerja (Z)	**0.355**	**0.067**	**0.426**	**5.306**	**0.000**
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Lampiran 11 Hasil Uji Analisis Jalur

1. Analisis Regresi Model 1

   1) Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja (X_1) Parsial Terhadap Kesejahteraan Kerja (Z)

ANOVA[a]						
Model		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	Regression	2065.315	1	2065.315	**56.149**	**.000[b]**
	Residual	2869.073	78	36.783		
	Total	4934.388	79			
a. Dependent Variable: Kesejahteraan Kerja (Z)						
b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja (X1)						

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		**Standardized Coefficients**		
Model	**B**	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**

1	(Constant)	8.340	4.769		1.749	0.084
	Keselamatan Kerja (X1)	**0.847**	**0.113**	**0.647**	**7.493**	**0.000**
a. Dependent Variable: Kesejahteraan Kerja (Z)						

2) Pengaruh Variabel Kesehatan Kerja (X_2) Parsial Terhadap Kesejahteraan Kerja (Z)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2015.160	1	2015.160	**53.844**	**.000[b]**
	Residual	2919.227	78	37.426		
	Total	4934.388	79			
a. Dependent Variable: Kesejahteraan Kerja (Z)						
b. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja (X2)						

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.630	3.754		4.431	0.000
	Kesehatan Kerja (X2)	**0.611**	**0.083**	**0.639**	**7.338**	**0.000**
a. Dependent Variable: Kesejahteraan Kerja (Z)						

2. Analisis Regresi Model 2

1) Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja (X_1) Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[a]						
Model		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	Regression	2347.982	2	1173.991	**83.406**	**.000[b]**
	Residual	1083.818	77	14.076		
	Total	3431.800	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Kerja (Z), Keselamatan Kerja (X1)						

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		**Standardized Coefficients**		
Model		**B**	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**
1	(Constant)	10.906	3.007		3.626	0.001
	Keselamatan Kerja (X1)	**0.374**	**0.092**	**0.342**	**4.073**	**0.000**
	Kesejahteraan Kerja (Z)	**0.470**	**0.070**	**0.564**	**6.711**	**0.000**
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

2) Pengaruh Variabel Kesehatan Kerja (X_2) Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2535.626	2	1267.813	**108.932**	**.000[b]**
	Residual	896.174	77	11.639		
	Total	3431.800	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Kerja (Z), Kesehatan Kerja (X2)						

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.949	2.342		5.529	0.000
	Kesehatan Kerja (X2)	**0.363**	**0.060**	**0.455**	**6.015**	**0.000**
	Kesejahteraan Kerja (Z)	**0.412**	**0.063**	**0.494**	**6.523**	**0.000**
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Lampiran 12 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
	Keselamatan Kerja (X1)	**Kesehatan Kerja (X2)**	**Kesejahteraan Kerja (Z)**	**Kinerja Karyawan (Y)**
N	80	80	80	80

Normal Parameters[a,b]	Mean	41.74	44.35	43.71	47.05
	Std. Deviation	6.033	8.271	7.903	6.591
Most Extreme Differences	Absolute	0.088	0.064	0.090	0.064
	Positive	0.088	0.056	0.062	0.064
	Negative	-0.052	-0.064	-0.090	-0.062
Test Statistic		0.088	0.064	0.090	0.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		**.191[c]**	**.200[c,d]**	**.172[c]**	**.200[c,d]**

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

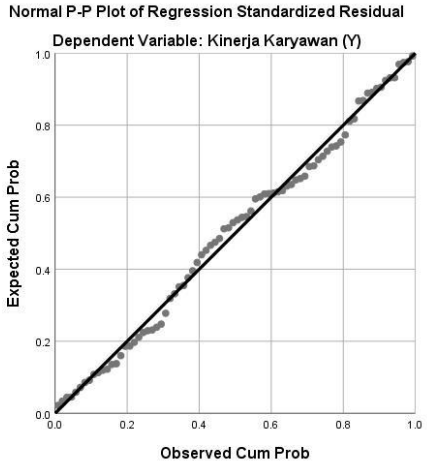
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.26679256
Most Extreme Differences	Absolute	0.057
	Positive	0.057
	Negative	-0.050
Test Statistic		0.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		**.200[c,d]**

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

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



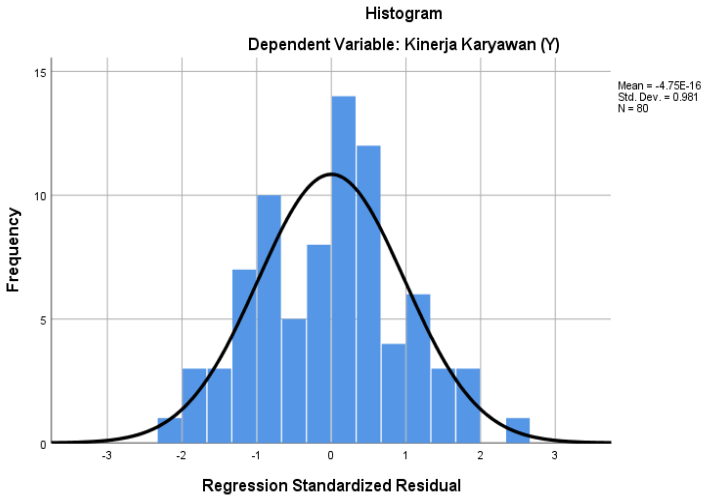
2. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	**(Constant)**	9.896	2.679		3.694	0.000		
	Keselamatan Kerja (X1)	0.197	0.090	0.180	2.188	0.032	**0.478**	**2.094**

	Kesehatan Kerja (X2)	0.303	0.065	0.380	4.658	0.000	**0.486**	**2.058**
	Kesejahteraan Kerja (Z)	0.355	0.067	0.426	5.306	0.000	**0.502**	**1.991**
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

3. Hasil Uji Heteroskedastistas

Coefficients[a]						
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	(Constant)	2.948	1.578		1.869	0.066
	Keselamatan Kerja (X1)	-0.002	0.053	-0.006	-0.034	**0.973**
	Kesehatan Kerja (X2)	-0.012	0.038	-0.054	-0.326	**0.745**
	Kesejahteraan Kerja (Z)	0.007	0.039	0.029	0.177	**0.860**
a. Dependent Variable: Abs_res						



Lampiran 13 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	**Regression**	2588.717	3	862.906	**77.787**	**.000[b]**
	Residual	843.083	76	11.093		
	Total	3431.800	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Kerja (Z), Kesehatan Kerja (X2), Keselamatan Kerja (X1)						

Lampiran 14 Hasil Uji t (Parsial)

1. Uji t Model 1

   1) Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja (X_1) Terhadap Kesejahteraan Kerja (Z)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.340	4.769		1.749	0.084
	Keselamatan Kerja (X1)	**0.847**	**0.113**	**0.647**	**7.493**	**0.000**
a. Dependent Variable: Kesejahteraan Kerja (Z)						

   2) Pengaruhi Variabel Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Kesejahteraan Kerja (Z)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.630	3.754		4.431	0.000
	Kesehatan Kerja (X2)	**0.611**	**0.083**	**0.639**	**7.338**	**0.000**
a. Dependent Variable: Kesejahteraan Kerja (Z)						

2. Uji t Model 2

1) Pengaruh Variabel Keselamatan, Kesehatan dan Kesejahteraan Kerja (X_1, X_2, dan Z) Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.896	2.679		3.694	0.000
	Keselamatan Kerja (X1)	**0.197**	**0.090**	**0.180**	**2.188**	**0.032**
	Kesehatan Kerja (X2)	**0.303**	**0.065**	**0.380**	**4.658**	**0.000**
	Kesejahteraan Kerja (Z)	**0.355**	**0.067**	**0.426**	**5.306**	**0.000**

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

2) Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja (X_1) Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.906	3.007		3.626	0.001
	Keselamatan Kerja (X1)	**0.374**	**0.092**	**0.342**	**4.073**	**0.000**
	Kesejahteraan Kerja (Z)	**0.470**	**0.070**	**0.564**	**6.711**	**0.000**

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

3) Pengaruh Variabel Kesehatan Kerja (X_2) Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.949	2.342		5.529	0.000
	Kesehatan Kerja (X2)	**0.363**	**0.060**	**0.455**	**6.015**	**0.000**
	Kesejahteraan Kerja (Z)	**0.412**	**0.063**	**0.494**	**6.523**	**0.000**
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Lampiran 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

1. Uji Koefisien Determinasi Model 1

   1) Pengaruh Keselamatan Kerja (X_1) Parsial Terhadap Kesejahteraan Kerja (Z)

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	.647[a]	**0.419**	0.411	6.065
a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja (X1)				

   2) Pengaruh Kesehatan Kerja (X_2) Parsial Terhadap Kesejahteraan Kerja (Z)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639[a]	**0.408**	0.401	6.118
a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja (X2)				

2. Uji Koefisien Determinasi Model 2

1) Pengaruh Keselamatan Kerja (X_1) Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	.827[a]	**0.684**	0.676	3.752
a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Kerja (Z), Keselamatan Kerja (X1)				

2) Pengaruh Kesehatan Kerja (X_2) Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	.860[a]	**0.739**	0.732	3.412
a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Kerja (Z), Kesehatan Kerja (X2)				

3. Uji Koefisien Determinasi Model 2 (Simultan)

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	.869[a]	**0.754**	0.745	3.331
a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Kerja (Z), Kesehatan Kerja (X2), Keselamatan Kerja (X1)				

Lampiran 16 Hasil Uji Dominan

Peringkat	Variabel	Koefisien Regresi	Uj t (Kinerja Karyawan)	t_{hitung} (Analisis Jalur)	Pengaruh
1.	Kesehatan Kerja (X_2)	0,303	Nilai t_{hitung} 4,658 dan nilai signifikansi 0,000 (0%)	93,9852	Signifikan
2.	Keselamatan Kerja (X_1)	0,197	Nilai t_{hitung} 2,188 dan nilai signifikansi 0,032 (3,2%)	62,2157	Signifikan

Lampiran 17 Surat Pengantar Penelitian

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Raya Telang, PO.Box. 2 Kamal, Bangkalan - Madura
Telp : (031) 3011146, Fax : 3011506
Website : www.trunojoyo.ac.id

Nomor : B/6692/UN46.3.2/PT.01.05/2023 6 Desember 2023
Lampiran : -
Hal : Surat Pengantar Penelitian

Yth. Direktur CV. Prambanan

Perum Surya Indah Permai Jl. Flamboyan Block A-4
Bangkalan

Sehubungan dengan penyelesaian tahap akhir kegiatan akademik kepada mahasiswa diwajibkan untuk membuat Karya Tulis Ilmiah/Tesis, maka bersama ini mohon dapatnya untuk diberikan rekomendasi pengambilan data di lingkungan CV. Prambanan, kepada mahasiswa yang tersebut dibawah ini,

Nama	:	Saqif Haidarravy
NIM	:	220261100012
Fakultas/Jurusan	:	Ekonomi Dan Bisnis/(S2) Magister Manajemen
Judul	:	Pengaruh Keselamatan, Kesehatan dan Kesejahteraan Kerja (K4) Terhadap Kinerja Karyawan

Besar harapan kami agar permohonan dimaksud mendapat pertimbangan sebagai tindak lanjut kerjasama dalam kegiatan akademik maupun non akademik di masa mendatang dan segala informasi dijamin kerahasiaannya.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

A. Yahya Surya Winata
NIP. 197301042005011001

Tembusan :
Dekan

Lampiran 18 Surat Penyebaran Kuesioner

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Raya Telang, PO.Box. 2 Kamal, Bangkalan - Madura
Telp : (031) 3011146, Fax : 3011506
Website : www.trunojoyo.ac.id

Nomor : B/3358/UN46.3.2/PT.01.05/2024 27 Mei 2024
Lampiran : -
Hal : Surat Pengantar Penelitian

Yth. Direktur CV. Prambanan Bangkalan

Perum Surya Indah Permai Jl. Flamboyan Block A-4
Bangkalan

Sehubungan dengan penyelesaian tahap akhir kegiatan akademik kepada mahasiswa diwajibkan untuk membuat Karya Tulis Ilmiah/Tesis, maka bersama ini mohon dapatnya memberikan izin penyebaran kuisioner di lingkungan CV. Prambanan Bangkalan, kepada mahasiswa yang tersebut dibawah ini,

Nama	:	SAQIF HAIDARRAVY, S.M
NIM	:	220261100012
Fakultas/Jurusan	:	Ekonomi Dan Bisnis/ (S2) Magister Manajemen
Judul	:	PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KESEJAHTERAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. PRAMBANAN BANGKALAN

Besar harapan kami agar permohonan dimaksud mendapat pertimbangan sebagai tindak lanjut kerjasama dalam kegiatan akademik maupun non akademik di masa mendatang dan segala informasi dijamin kerahasiaannya.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

A. Yahya Surya Winata
NIP. 197301042005011001

Tembusan :
Dekan