

**JURNAL TRANSPARAN**

E-ISSN 2797-6009

P-ISSN 2285-3327

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA DAN TUNJANGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN UD. PORONG JAYA BANGIL)**

M. Mashudi Azrullah, SE., MM  
Prodi Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Yadika Pasuruan  
[azrullahmashudi3@gmail.com](mailto:azrullahmashudi3@gmail.com)

**ABSTRAK**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya berdasarkan hasil observasi dengan beberapa karyawan menyatakan bahwa adanya keselamatan kerja yang kurang, alat kesehatan kerja belum ada dan tunjangan yang tidak sesuai. Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan tunjangan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik slovin yang digunakan dalam pengambilan sampel dan teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan alat bantu SPSS. Hasil menunjukkan bahwa antar variabel berpengaruh secara simultan dan secara parsial variabel kesehatan kerajan dan tunjangan berpengaruh signifikan, sedangkan keselamatan kerja berpengaruh tidak signifikan. Disimpulkan bahwa variabel tunjangan berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja, oleh karena itu perusahaan harus lebih menyesuaikan pemberian tunjangan untuk dapat memotivasi kinerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan.

*Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Tunjangan dan Kinerja*

**ABSTRACT**

*Human Resources is a very important factor and has the biggest role in a company. Every company realizes that professional, trustworthy, competent and diligent human resources are the key for the company to achieve its goals based on observations with several employees stating that there is a lack of work safety, lack of occupational health equipment and inappropriate benefits. The research aims to test and analyze the influence of work safety, work health and work benefits on employee performance. This research uses quantitative methods, the Slovin technique used in sampling and data collection techniques using questionnaires with SPSS tools. The results show that the variables have a significant effect simultaneously and partially, occupational health and allowances have a significant effect, while work safety has an insignificant effect. It is concluded that the allowance variable has a more dominant influence on performance, therefore companies must adjust the provision of allowances more to motivate performance so that they can achieve company goals..*

*Keywords: Work Safety, Work Health, Benefits and Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia, atau SDM, memainkan peran paling penting dalam bisnis apa pun. Sumber daya manusia yang profesional, dapat diandalkan, kompeten, dan rajin sangat penting bagi setiap bisnis untuk mencapai tujuannya. Sebagai sumber daya terpenting perusahaan, karyawan merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang memberikan kontribusi signifikan terhadap tingginya kinerja. Ketika karyawan berkinerja baik, perusahaan secara keseluruhan bisa mendapatkan keuntungan. Salah satunya adalah memperluas pelaksanaan kewajiban yang diberikan organisasi kepada buruh. Output yang dihasilkan akan memuaskan jika karyawan memperlakukannya dengan sungguh-sungguh, namun jika dilakukan dalam lingkungan yang tidak mendukung maka akan menghasilkan output yang jauh dari memuaskan. Dewan Aset Manusia (HRM) adalah pengaturan dan praktik pengambilan keputusan sudut pandang manusia atau SDM dalam posisi administrasi, termasuk pendaftaran, penyaringan, persiapan, pemenuhan dan evaluasi. Sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan sama pentingnya dengan mesin atau infrastruktur mutakhir yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan suatu perusahaan, dan setiap bisnis akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Mereka puas dengan pekerjaan mereka dan termotivasi olehnya, yang menghasilkan kinerja. Ada banyak cara yang dapat digunakan organisasi untuk lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, tunjangan dan jabatan kerja pekerja dalam organisasi yang perlu dipikirkan. Dengan strategi seperti ini, diyakini para perwakilan dapat meningkatkan diri dalam menjalankan tanggung jawabnya terkait komitmen yang mereka selesaikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk dapat mengetahui dan menjelaskan pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Hadiyanti R, 2017) dengan judul *The Effect of Implementing Occupational Safety and Health Programs on Employee Work Productivity*. Penelitian dilakukan oleh (ILO, 2018) dengan judul *Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Muda*. Penelitian yang dilakukan oleh (Halajur, 2018) dengan judul *Promosi Kesehatan di Tempat Kerja*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suriyok, 2020) dengan judul *Effect of Promotion Mix on Sales Volume*, penelitian yang dilakukan oleh (Rumefi, 2021) yang berjudul *Analisis Academic Administration and Student Affairs Services on STIE Yadika Bangil Student Satisfaction*, penelitian yang dilakukan oleh (Azrullah, 2022) dengan judul *The Influence of Product Quality, Product Price, and Service Quality on Customer Purchase Interest (Studi Kasus Pada Toko Bangunan Porong Jaya)*, penelitian yang dilakukan oleh (Harfiahani Indah R N, SST., 2022) dengan judul *The Influence of Financial Attitude and Self Control on Financial Management Behavior in Utilizing Buy Now Pay Later Services*.

## **METODE PENELITIAN**

Karena disebut sebagai semesta penelitian, maka populasi merupakan penjumlahan seluruh unsur peristiwa, benda, atau orang yang mempunyai ciri-ciri yang sebanding. Populasi menjadi fokus perhatian peneliti. (Ghozali, 2018). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan UD. Porong Jaya Bangil. Contoh ini penting untuk dipertimbangkan karena populasi dilihat sebagai ukuran populasi, namun bukan populasi sebenarnya. Contoh ini dipandang sebagai gambaran populasi yang hasilnya mengatasi keseluruhan efek samping yang diketahui. Ukuran dan variasi contoh menentukan apakah contoh yang diambil bagus atau tidak. Pengambilan sampel acak (juga dikenal sebagai probabilitas acak) dan non-acak (juga dikenal sebagai non-probabilitas) adalah dua metode pengambilan sampel.

### **Data Penelitian**

Penelitian ini mengandalkan data primer, yaitu informasi yang dikumpulkan langsung dari responden atau pelanggan melalui kuesioner atau wawancara mengenai permasalahan yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

### **Variabel Penelitian**

#### **Variabel Bebas**

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel bebas, yaitu: keselamatan kerja (X1) Menurut (Hadiyanti R, 2017) Keamanan kerja adalah keamanan yang berhubungan dengan perangkat keras, lingkungan dan iklim kerja, serta pendekatan dalam menjalankan bisnis. Mengingat potensi bahaya ketika teknologi digunakan, keselamatan di tempat kerja merupakan pertimbangan yang sangat penting. Setiap orang yang bekerja, setiap pekerja, dan masyarakat secara

keseluruhan bertanggung jawab untuk menjamin keselamatan dalam bekerja. Keselamatan di tempat kerja (X2). Menurut (Halajur, 2018) mencirikan kata-kata yang berkaitan dengan kesejahteraan sebagai suatu permasalahan medis yang diharapkan dapat menjamin bahwa individu yang berfungsi memperoleh tingkat kesejahteraan yang setinggi-tingginya, baik fisik, mendalam, maupun sosial, melalui upaya untuk mencegah dan mengobati infeksi atau masalah kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan tempat kerja. serta penyakit luas. Tunjangan kerja (X3) Menurut (Suci, 2015) menyatakan bahwa “Job benefits are all paid in the form of cash, direct or indirect merchandise that the representative obtains in return for the administrations provided to the organization.”. Menurut (Normi, 2015) Eksekusi yang representatif adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang turut membantu jalannya peristiwa dan kemajuan organisasi. Menurut (Aqilla, 2022) Prestasi kerja aktual karyawan dan kemampuan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan disebut sebagai kinerja karyawan.

### Variabel Terikat

Semua variabel yang melekat merupakan komponen yang akan digunakan peneliti dalam penelitiannya untuk memperoleh hasil tertentu yang diinginkannya. Variabel koneksi (Y) adalah eksekusi pekerja, menurut (Andini, 2020) Istilah eksekusi berasal dari kata Occupation Execution atau Real Execution (eksekusi pekerjaan atau prestasi sungguh-sungguh yang dicapai seseorang). Kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan seseorang dalam menanggapi tugas yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan kinerja (prestasi kerja).

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Legitimasi berasal dari kata legitimacy yang berarti sejauh mana estimasi tersebut dilakukan dan ketepatan instrumen pembagian dalam menyampaikan kemampuan estimasinya. Dengan membandingkan r hitung (Correlated ItemTotal Correlation) dengan r tabel derajat kebebasan (df) = n – k, dimana n adalah jumlah variabel bebas dan sampel maka dapat dilakukan uji validitas. Hasil yang valid adalah hasil yang  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Akibat r ditentukan  $< r_{tabel}$  = tidak valid

Tabel 1

Uji Validitas variabel dependen

No	Variabel / Item	r hitung	r tabel	Keterangan	
1	Keselamatan Kerja				
	X1.1	0,450	0,246	Valid	
	X1.2	0,576	0,246	Valid	
	X1.3	0,389	0,246	Valid	
	X1.4	0,459	0,246	Valid	
2	Kesehatan Kerja				
	X2.1	0,286	0,246	Valid	
	X2.2	0,366	0,246	Valid	
	X2.3	0,449	0,246	Valid	
	X2.4	0,252	0,246	Valid	
3	Tunjangan Kerja				
	X3.1	0,488	0,240	Valid	
	X3.2	0,488	0,240	Valid	
	4	Kinerja Karyawan			
		X4.1	0,773	0,246	Valid
X4.2		0,532	0,246	Valid	
X4.3		0,688	0,246	Valid	
X4.4		0,552	0,246	Valid	
	X4.5	0,583	0,246	Valid	

Sumber : Data Output SPSS 16 diolah 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan untuk semua pertanyaan pada variabel X1, X2, X3 dan Y dapat dikatakan lolos uji validitas karena semuanya memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ).

### Uji Reabilitas

Sebagai indikator suatu variabel, reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner. SPSS yang memiliki fasilitas untuk mengukur Cronbach Alpha () digunakan untuk melakukan metode ini. Dengan asumsi hasil koefisien Alpha lebih menonjol dari tingkat kepentingan 60% atau 0,6 maka jajak pendapat tersebut solid. Kuesioner tidak dapat diandalkan jika hasil koefisien Alpha berada di bawah tingkat signifikansi 60% atau 0,6.

Tabel 2

Uji Realibilitas Variabel dependen

No	Variabel/Item	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Keselamatan Kerja	0,690	5	Valid
2	Kesehatan Kerja	0,630	5	Valid
3	Tunjangan Kerja	0,618	2	Valid
4	Kinerja Karyawan	0,806	5	Valid

Sumber : Data Output SPSS 16 diolah 2024

Pada tabel reliability statistics nilai cronbach's alpha memiliki nilai sebesar 0,690. Nilai tersebut dapat dikatakan bahwa variabel X1 yang memiliki lima pertanyaan dapat dikatakan reliabel, karena nilai cronbach's alpha diatas 0,60 (nilai cronbach's alpha X1 = 0,690 > 0,60). Pada tabel 16 reliability statistics nilai cronbach's alpha memiliki nilai sebesar 0,630. Nilai tersebut dapat dikatakan bahwa variabel X2 yang memiliki lima pertanyaan dapat dikatakan reliabel, karena nilai cronbach's alpha diatas 0,60 (nilai cronbach's alpha X2 = 0,630 > 0,60). Pada tabel 2 reliability statistics nilai cronbach's alpha memiliki nilai sebesar 0,618. Nilai tersebut dapat dikatakan bahwa variabel X3 yang memiliki dua pertanyaan dapat dikatakan reliabel, karena nilai cronbach's alpha diatas 0,60 (nilai cronbach's alpha X3 = 0,618 > 0,60). Pada tabel 16 reliability statistics nilai cronbach's alpha memiliki nilai sebesar 0,806. Nilai tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Y yang memiliki lima pertanyaan dapat dikatakan reliabel, karena nilai cronbach's alpha diatas 0,60 (nilai cronbach's alpha Y = 0,806 > 0,60).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mencapai tujuan pertama yaitu menguji pengaruh citra merek, kualitas produk, dan harga terhadap minat beli konsumen, dengan menggunakan analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis). Relapse dapat digunakan untuk menyelesaikan model dengan lebih dari satu variabel independen untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel yang dapat diandalkan. (Santoso, 2015). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan regresi berganda. Dalam regresi berganda hanya terdapat satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas. Variabel terikat penelitiannya adalah keinginan masyarakat untuk membeli sepeda motor matic. Variabel bebasnya adalah desain produk, kualitas produk, dan jaminan/jaminan produk.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinaritas

Tujuan dari uji multikolinaritas adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam model regresi berkorelasi. (Ghozali, 2016). Korelasi menghasilkan masalah multikolinaritas. Dalam model regresi yang andal, tidak boleh ada korelasi antar variabel independen. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan toleransi

yang dapat menunjukkan apakah terjadi multikolinaritas digunakan dalam penelitian ini untuk menguji multikolinaritas. Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10, diharapkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami permasalahan multikolinaritas antar variabel independen.

Tabel 3  
Hasil Uji Multikolinaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	.728	1.374
X2	.564	1.772
X3	.445	2.249

Sumber : Data Output SPSS 16 diolah 2024

Berikut hasil pengujian dari variabel bebas pada nilai tolerance :

Tolerance untuk Keselamatan kerja adalah 0,728

Tolerance untuk Kesehatan kerja adalah 0,564

Tolerance untuk Tunjangan kerja adalah 0,445

Dari hasil percobaan ditemukan bahwa nilai resistansi keseluruhan lebih besar dari 0,1 sehingga dapat beralasan bahwa tidak ada multikolinaritas antara faktor-faktor bebas. Hasil pengujian variabel independen terhadap nilai VIF tercantum di bawah ini.:

VIF untuk keselamatan kerja adalah 1,374

VIF untuk kesehatan kerja adalah 1,772

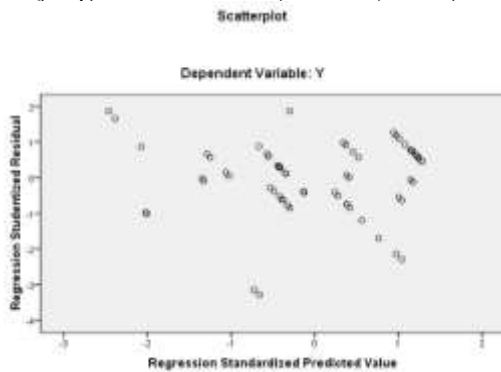
VIF untuk Tunjangan kerja adalah 2,249

Dari hasil eksperimen ditentukan bahwa nilai VIF biasanya di bawah 0,00 yang menunjukkan tidak adanya multikolinaritas antar faktor otonom. Sejalan dengan itu, uji asumsi model terhadap tidak adanya multikolinaritas dapat dipenuhi dan dapat dimanfaatkan dalam penelitian..

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah terdapat perbedaan varians residual antar observasi yang berbeda dalam suatu model regresi. (Ghozali, 2018). Kondisi yang disebut homoskedastisitas terjadi ketika varians residu tetap sama dari satu observasi ke observasi berikutnya. Selanjutnya, heteroskedastisitas muncul ketika variansnya berbeda. Model dengan homoskedastisitas atau tanpa heteroskedastisitas merupakan model relaps yang layak. (Ghozali, 2016). Diagram plot antara nilai yang diharapkan dari variabel callable, khususnya ZPRED, dan nilai SRESID yang tersisa

merupakan salah satu cara untuk membedakan heteroskedastisitas. Diagram fokus sebar antara SRESID dan ZPRED dapat digunakan untuk menemukan heteroskedastisitas, dengan hub Y mewakili Y yang diantisipasi dan pivot X mewakili residu yang dinormalisasi. (Ghozali, 2021).



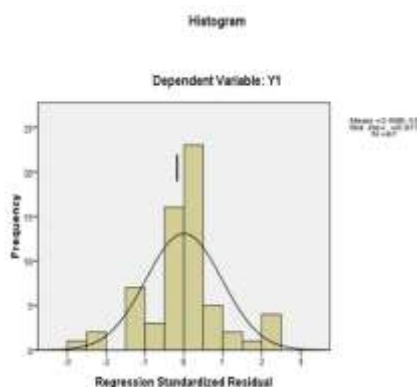
Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Output SPSS 16 diolah 2024

Dari Gambar 1 cenderung terlihat plot sebaran data center menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 dan pusat tidak memberikan model. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa berbagai model straight relapse layak untuk diteliti dan bebas dari klaim heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

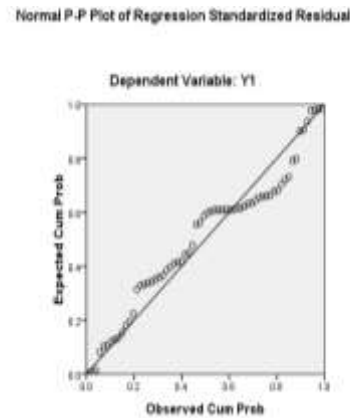
Karena model regresi yang distribusinya normal atau mendekati normal merupakan model yang baik, maka tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel residual atau perancu dalam suatu model regresi berdistribusi normal atau tidak. (Ghozali, 2016). Grafik histogram, yang menggambarkan kombinasi distribusi total dan sirkulasi informasi nyata, menjadi dasar penyelidikan ini. Anda dapat memeriksa diagram plot probabilitas umum serta grafik histogram. Jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan bergerak ke arah tersebut, maka model regresi yang digunakan dianggap layak dan memenuhi syarat normalitas.



Gambar 2 : Histogram Display Normal Curve

Sumber : Data Output SPSS 16 diolah 2024

Informasi pada tikungan 2 faktor kepentingan rencana, mutu, jaminan dan pilihan tidak bergeser atau condong ke kiri atau ke kanan, namun pada umumnya akan berada di tengah dan membentuk bentuk yang berpadu. Jadi informasi variabel kualitas, kualitas, jaminan dan pola minat beli selalu tepat.



Gambar 3 : Normal Probability Plot

Sumber : Data Output SPSS 16 diolah 2024

Terlihat dari plotting data pada Gambar 3 yang mengikuti garis diagonal, menunjukkan bahwa semua data berdistribusi normal.

### Analisis Koefisien Determinsi R<sup>2</sup>

Ketepatan kapasitas kemunduran suatu contoh dalam mengevaluasi kualitas unik dapat dinilai berdasarkan tingkat kesesuaiannya. Koefisien jaminan (R<sup>2</sup>), nilai F aktual, dan nilai t terukur semuanya dapat digunakan untuk mengukur hal ini. Jika nilai ujian faktual berada pada daerah dasar (dimana Ho diabaikan), maka pada titik tersebut besaran yang ditentukan dianggap cukup besar; Namun, nilai dipandang tidak terlalu penting dengan asumsi bahwa uji nilai faktual berada pada titik di mana Ho diakui. (Ghozali, 2016). Pada pemeriksaan relaps, alasan penggunaan koefisien jaminan (R<sup>2</sup>) adalah untuk menentukan tingkat ketepatan yang ideal. Koefisien jaminan (R<sup>2</sup>) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) menunjukkan hal tersebut. Koefisien determinasi dibatasi oleh R square pada model SPSS.

Tabel 4

Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.920 <sup>a</sup>	.846	.839	.2465	2.305

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Output SPSS 16 diolah 2024

Nilai Adjusted R Square penelitian ini sebesar 0,839 seperti terlihat pada tabel diatas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), dan tunjangan kerja (X3) mempunyai pengaruh sebesar 83,9% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain..

**Pengujian Hipotesis Uji F (Simultan)**

Uji Sinkronisasi atau Uji Model/Anova merupakan nama lain dari uji F yang melihat bagaimana masing-masing faktor independen mempengaruhi variabel yang dapat dipercaya secara bersama-sama. Atau sebaliknya, untuk mengetahui apakah model relaps yang kita kembangkan menguntungkan atau tidak. Meskipun model regresi dapat digunakan untuk memprediksi apakah suatu model signifikan atau tidak, model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi apakah suatu model signifikan atau tidak. Syarat-syarat berikut ini harus dipenuhi sebelum spekulasi dapat ditoleransi atau ditolak:

Ho ditolak jika  $F_{statistik} > F_{tabel}$ . Artinya faktor bebas mempengaruhi variabel reliabel. Sebaliknya jika  $F_{statistik} > F_{tabel}$  : Ho ditolak.

Tabel 5 ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	21.021	3	7.007	115.350	.000 <sup>a</sup>
Residual	3.827	63	.061		
Total	24.848	66			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Output SPSS 16 diolah 2024

Pada tabel di atas harga Sig. Pada 0,000 (Sig. = 0,000), nilainya berada di bawah 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dalam penelitian ini spekulasi dapat diakui. Spekulasi dalam pemeriksaan ini adalah sebagai berikut: Terdapat dampak sinkron X1 (kesejahteraan kerja), X2 (kesejahteraan kerja), dan X3 (tunjangan kerja) terhadap Y (eksekusi perwakilan). Berdasarkan hasil uji F simultan penelitian ini, manfaat kerja (X3), kesehatan kerja (X1), dan keselamatan kerja (X1) semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Uji T (Parsial)**

Pengujian ini direncanakan untuk melihat makna pengaruh faktor otonom individu terhadap variabel reliabel, konsisten dengan menerima faktor bebas lainnya. Hipotesis pengujian ini adalah:

Ho :  $b_i \neq b$

Ha :  $b_i = b$

dimana  $b_i$  adalah hipotesis dan variabel independen kesepuluh serta konstanta. Biasanya dianggap setara dengan tidak adanya pengaruh terhadap variabel terikat dari variabel bebas. Berikut syarat diterima atau ditolaknya hipotesis h:

Jika :  $t_{statistik} > t_{tabel}$  = Ho ditolak

$t_{statistik} > t_{tabel}$  = Ho tidak ditolak.

Tabel 6

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.195	.236		.824	.413
X1	-.106	.079	-.077	-1.336	.186
X2	.190	.071	.177	2.690	.009
X3	.828	.074	.830	11.194	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Output SPSS 16 diolah 2024

**Pembahasan**

Keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), dan tunjangan (X3) semuanya berdampak pada kinerja pekerja yang ditunjukkan dengan besarnya nilai  $F > F_{tabel}$  ( $115,350 > 2,76$ ) dan tingkat signifikan sig F (a), yaitu 0,000 0,05, dengan penjelasan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari analisis hipotesis I,

Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel atau tingkat signifikansi sig t (a) pada masing-masing variabel, keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan, sedangkan kesehatan kerja dan tunjangan (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan dari hasil analisis hipotesis II. pengujian, yaitu:

variabel X1 (keselamatan kerja) lebih besar dari pada 0,05 (sig. X1 = 0,186 > 0,05) dan nilai t hitung = -1,336 (dimutlakkan) berarti t hitung = 1,336. Sedangkan t tabel =  $df-k = 67-3 = 64$ . T tabel = 1,99773. Jadi nilai t hitung lebih kecil dari pada nilai t tabel (t hitung 1,336 < t tabel 1,99773) yang artinya hipotesis ditolak, jadi dapat disimpulkan variabel X1 (keselamatan kerja) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Y (kinerja karyawan).

Pada variabel X2 (kesehatan kerja) lebih kecil dari pada 0,05 (sig. X2 = 0,009 < 0,05) dan nilai t hitung = 2,690, sedangkan t tabel = 1,99773. Jadi nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel (t hitung 2,690 > t tabel 1,99773) yang artinya hipotesis diterima, dapat disimpulkan variabel X2

(kesehatan kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja karyawan).

Pada variabel X3 (tunjangan kerja) lebih kecil dari pada 0,05 (sig. X3 = 0,00 < 0,05) dan nilai t hitung = 11,194, sedangkan t tabel = 1,99773. Jadi nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel (t hitung 11,194 > t tabel 1,99773) yang artinya hipotesis diterima, dapat disimpulkan variabel X3 (tunjangan kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja karyawan).

Dari tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai Unstandardized Coefficients B pada variabel X3 (tunjangan kerja) sebesar 0,828 lebih besar dibandingkan variabel lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan kerja (X3) merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil perhitungan R-square dapat diketahui nilai Adjusted R Square penelitian tersebut sebesar 0,839 yang artinya persentase pengaruh kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2) dan tunjangan kerja (X3) sebesar 83,9%, sedangkan sisanya sebesar 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

## Kesimpulan

Setelah penyebaran kuesioner menghasilkan data primer, dilakukan uji validitas untuk memastikan keabsahan dan keabsahan suatu kuesioner. Kemudian, setelah menyelesaikan penilaian legitimasi, akan dilakukan uji ketergantungan. Hal ini bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu estimasi dilakukan tanpa kecenderungan (bebas kesalahan) dan akibatnya menjamin konsistensi estimasi antar waktu dan pada berbagai hal dalam instrumen. (Sugiono, 2016). Selain itu, telah lolos uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini. Model regresi berdistribusi normal, tidak ada korelasi antar variabel independen, dan tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dibuktikan dengan uji asumsi klasik yang juga meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Dari percakapan di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Ada pengaruh simultan. keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2) dan tunjangan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan. Disamping menggunakan tingkat.

Terdapat pengaruh tidak signifikan secara parsial keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan, karena keselamatan kerja di CV. Porong

jaya cukup mengutamakan keselamatan kerja karyawannya.

Terdapat pengaruh signifikan secara parsial kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan, karena kesehatan kerja di CV. Porong Jaya masih kurang diterapkan seperti kotak obat di dalam perusahaan bagi karyawannya.

Terdapat pengaruh signifikan secara parsial tunjangan (X3) terhadap kinerja karyawan, karena pemberian tunjangan di CV Porong Jaya masih kurang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang dibebankan.

## Saran

Berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat diambil dari penelitian ini berdasarkan temuan yang ada:

Agar organisasi dapat memajukan organisasi, mereka tidak akan melepaskan kepentingan pekerja. Tentu saja, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya untuk mewujudkan hal tersebut. Untuk lebih meningkatkan pelaksanaan pekerja, organisasi harus lebih fokus pada faktor-faktor yang dapat lebih mengembangkan pelaksanaan perwakilan, misalnya memberikan kompensasi tambahan atau manfaat kesehatan yang lebih kepada perwakilan sehingga perwakilan juga dapat mengerjakan presentasi mereka. Hal ini secara tegas akan mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Analisis menunjukkan bahwa sebesar 83,9% faktor pelaksanaan yang representatif dipengaruhi oleh faktor keamanan kerja, kesejahteraan kerja, dan tunjangan kerja. Peneliti selanjutnya harus menunjukkan bahwa 16,1% masih memiliki variabel lain, seperti kerja sama tim, motivasi kerja, disiplin kerja, dan peran pemimpin kerja, yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut. Seiring bertambahnya jumlah kita, dan sebagian besar dari kita bekerja di suatu perusahaan atau instansi, kita dapat mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kita sebagai karyawan.

## References

- Andini. (2020). *Pengaruh Masa Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Badan Pertanahan Nasional Kota Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Aqilla, V. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Azrullah, M. M. (2022). *Pengaruh Kualitas Produk, Harga Produk, Dan Kualitas Pelayanan*

- Terhadap Minat Beli Pada Pelanggan (Studi Kasus Pada Toko Bangunan Porong Jaya).*
- Ghozali. (2021). *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Grasindo.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang : Badan Penerbit.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Update*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyanti R, S. M. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *J Ris Bisnis Dan Investasi*, 3, 12–23.
- Halajur. (2018). *Promosi Kesehatan di Tempat Kerja*. Penerbit Wineka Media.
- Harfiahani Indah R N, SST., M. S. (2022). Pengaruh Financial Attitude Dan Self Control Terhadap Financial Management Behavior Dalam Memanfaatkan Pelayanan Buy Now Pay Later. *Jurnal Transparan*, 14.
- ILO. (2018). *Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Muda*.
- Normi, S. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pusri Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1.
- Rumefi, U. (2021). Analisis Pelayanan Badan Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan terhadap Kepuasan Mahasiswa STIE Yadika Bangil. *ECODUCATION*.
- Santoso, S. (2015). Pengolahan Data Statistik di Era Informasi. *Panduan Lengkap SPSS Versi, 20*, 275–284.
- Suci, N. G. P. C. (2015). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Universitas Negeri Surabaya. *Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Sugiono. (2016). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS* (1st ed.). ANDI.
- Suriyok, K. (2020). Pengaruh Bauran Promosi Terhadap Volume Penjualan. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 8(68–74).