

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS OESAO

*The Effect Of Work Environment, Occupational Safety And Health (K3) On Employee Performance At Oesao Health Center*

Dea Mooy<sup>1,a)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>2,b)</sup>, Debryana Y. Salean<sup>3,c)</sup> Ni Putu Nursiani<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> de.deamooy@gmail.com, <sup>b)</sup> rolland\_fanggidae@staf.undana.ac.id

<sup>c)</sup> debriana.salean@staf.undana.ac.id <sup>d)</sup> niputunursiani@gmail.com

## ABSTRAK

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, baik fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya untuk menjamin perlindungan terhadap kesejahteraan fisik dan mental seseorang dalam mencegah potensi bahaya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kinerja karyawan pada Puskesmas Oesao, pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Oesao. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan rumus slovin yaitu 42 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis deskriptif, analisis linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai salah satu faktor penggerak utama dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia yang berkualitas, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan kinerja yang diberikan pun menjadi kurang maksimal. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena

keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Noor, 2014).

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang aman dan sehat agar kinerja mereka semakin meningkat. Lingkungan kerja yang aman dapat membuat pekerja menjadi sehat dan lebih produktif. Hal ini memerlukan keselamatan dan kesehatan kerja yang terus diupayakan agar lingkungan kerja tetap kondusif. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kondisi kerja yang terbebas dari ancaman bahaya yang mengganggu proses aktivitas dan mengakibatkan terjadinya cedera, penyakit, kerusakan harta benda, serta gangguan lingkungan (Widodo, 2015). Oleh karena itu pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja untuk diterapkan agar dalam pekerjaannya karyawan merasa aman dan termotivasi untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih bersemangat lagi dalam meningkatkan kinerjanya.

Puskesmas Oesao merupakan salah satu Puskesmas yang berada di wilayah Kabupaten Kupang Kecamatan Kupang Timur. Berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan K3 seperti keterbatasan fasilitas APD (Alat Pelindung Diri) sehingga beberapa tenaga kesehatan sempat menangani pasien dengan tidak menggunakan APD secara maksimal dari kepala hingga kaki. Selain itu untuk menghadapi kondisi darurat seperti kebakaran, Puskesmas Oesao belum memiliki fasilitas seperti alat pemadam api ringan (APAR). Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung. Terdapat kerusakan fasilitas seperti komputer dan kursi-kursi kerja yang menunjang pekerjaan mereka dan juga kebocoran pada ruangan apel. Terbatasnya APD, APAR dan kerusakan fasilitas di lingkungan kerja akan membuat karyawan merasan tidak aman dan nyaman sehingga membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Kusnadi (2003:264) kinerja merupakan suatu gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadaryang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu.

Indikator-indikator kinerja antara lain :

1. Kualitas Kerja. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Kerja. Jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Tanggung Jawab. Menunjukkan sejauh mana pegawai melaksanakan dan mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerja Sama. Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif. Kemampuan melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan (Schultz & Schultz, 2010:405) menyatakan bahwa lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi (Sihombing, 2004:134).

Indikator-indikator Lingkungan kerja antara lain :

1. Penerangan. Pencahayaannya atau sinar yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja yang baik bagi para karyawan.
2. Suhu Udara. Temperatur yang sesuai dengan kebutuhan tubuh karyawan akan memberikan rasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Suara Bising. Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dan ketenangan karyawan dalam bekerja.
4. Penggunaan Warna. Warna dapat menyebabkan rasa bahagia, sedih, dan sebagainya. Selain berpengaruh pada perasaan, warna juga memiliki dampak yang besar pada penerangan kantor. Beberapa warna gelap akan mengurangi intensitas penerangan.
5. Ruang Gerak. Kapasitas ruang dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya keterbatasan gerak.
6. Keamanan Kerja. Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan agar tidak membuat karyawan menjadi gelisah, dan tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya.
7. Hubungan Karyawan dengan Atasan. Pemberian motivasi ataupun dukungan dari atasan,

serta atasan yang mau mendengar saran ataupun keluhan dari karyawannya.

8. Hubungan Karyawan dengan Sesama Rekan Kerja. Hubungan sesama rekan kerja ditunjukkan melalui kerja sama yang harmonis antar sesama karyawan serta partisipasi dan dukungan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Mathis & Jackson (2006), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai Mangkunegara (2016:161). Menurut Husni (2003:138) ditinjau dari sudut keilmuan, kesehatan dan keselamatan kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.

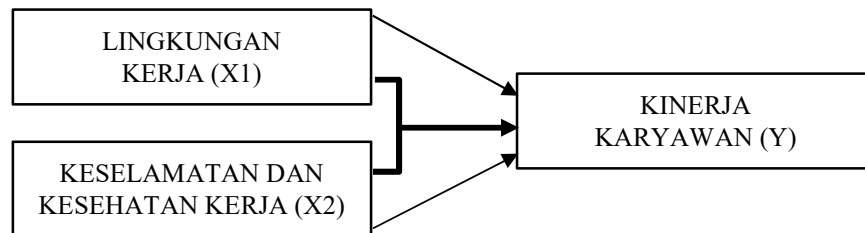
Indikator-indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja antara lain :

1. Membuat kondisi kerja yang aman. Kondisi kerja yang aman tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja.
2. Pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja. Pelatihan K3 dapat menumbuhkan kewaspadaan pekerja pada saat bekerja.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Kenyamanan atas lingkungan kerja yang sehat dapat memberi dukungan dalam kesejahteraan pekerja untuk memberikan kualitas kerja yang terbaik.
4. Pelayanan kebutuhan karyawan. Pelayanan ini merupakan suatu upaya perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja, kinerja, disiplin, loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
5. Pelayanan kesehatan. Perusahaan wajib memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada semua karyawan seperti memberikan tunjangan atau setiap karyawan wajib terdaftar dan mengikuti BPJS kesehatan dari perusahaan.

### **KERANGKA BERPIKIR**

Salah satu aspek penting sebuah perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah sumber daya manusia. Setiap perusahaan perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusianya agar dapat mencapai kinerja yang lebih optimal, karena

kelangsungan setiap perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan, peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja yang baik. Lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, atau dengan kata lain kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

Keterangan :

- : Secara Parsial  
————— : Secara Simultan

## HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Oesao.
- H2 : Diduga keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Oesao
- H3 : Diduga lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Oesao.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam jenis penelitian ini adalah metode asosiatif atau hubungan. Dengan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, observasi, dan wawancara. Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ordinal. Uji instrumen yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi klasik yang digunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Sampel yang digunakan yaitu semua populasi dengan 42 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,746	$> 0,257$	Valid
	2	0,832	$> 0,257$	Valid
	3	0,580	$> 0,257$	Valid
	4	0,683	$> 0,257$	Valid
	5	0,832	$> 0,257$	Valid
	6	0,746	$> 0,257$	Valid
	7	0,746	$> 0,257$	Valid
	8	0,832	$> 0,257$	Valid
	9	0,580	$> 0,257$	Valid
	10	0,683	$> 0,257$	Valid
	11	0,746	$> 0,257$	Valid
	12	0,832	$> 0,257$	Valid
	13	0,580	$> 0,257$	Valid
	14	0,683	$> 0,257$	Valid
	15	0,746	$> 0,257$	Valid
	16	0,832	$> 0,257$	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	1	0,508	$> 0,257$	Valid
	2	0,487	$> 0,257$	Valid
	3	0,455	$> 0,257$	Valid
	4	0,716	$> 0,257$	Valid
	5	0,627	$> 0,257$	Valid
	6	0,477	$> 0,257$	Valid
	7	0,548	$> 0,257$	Valid
	8	0,716	$> 0,257$	Valid
	9	0,597	$> 0,257$	Valid
	10	0,430	$> 0,257$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,551	$> 0,257$	Valid
	2	0,530	$> 0,257$	Valid
	3	0,555	$> 0,257$	Valid
	4	0,551	$> 0,257$	Valid
	5	0,704	$> 0,257$	Valid
	6	0,560	$> 0,257$	Valid
	7	0,606	$> 0,257$	Valid
	8	0,704	$> 0,257$	Valid
	9	0,560	$> 0,257$	Valid
	10	0,530	$> 0,257$	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,257 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2.**  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
X1	0,941	$\geq 0,60$	Reliabel
X2	0,756	$\geq 0,60$	Reliabel
Y	0,777	$\geq 0,60$	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel diatas, diketahui angka cronbach's alpha variabel beban kerja, stres kerja, dan kinerja lebih besar dari nilai minimal cronbach's alpha, sebesar 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian pada Puskesmas Oesao dikatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Tabel 3.**  
 Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.15846025
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.158
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		1.021
Asymp. Sig. (2-tailed)		.248

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

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,248 atau lebih besar dari 0,05 maka data ini memiliki distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.**  
 Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

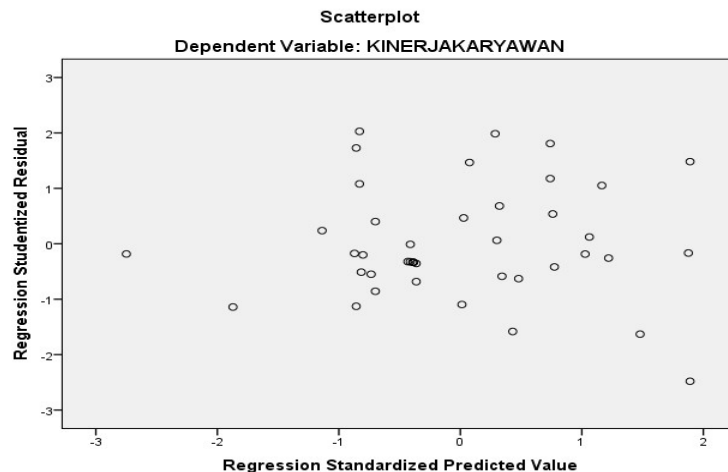
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.595	7.385		-.622	.537		
	LINGKUNGAN KERJA	.874	.166	.547	5.255	.000	.847	1.180
	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	.411	.104	.410	3.944	.000	.847	1.180

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Hal ini di karenakan nilai tolerance sebesar 0,847 lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF sebesar 1,180 bernilai lebih kecil dari 10.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.**  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil output, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan pada penyebaran data pola scatterplot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola khusus.

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 6.**  
 Hasil Analisis Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.595	7.385		-.622	.537
	LINGKUNGAN KERJA	.874	.166	.547	5.255	.000
	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	.411	.104	.410	3.944	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Berdasarkan pada tabel di atas Hasil Analisis Linear Berganda di atas terdapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = -4,595 + 0,874 X1 + 0,411 X2$$

Penjelasan bentuk persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil output pengujian regresi linear berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar -4,595. Artinya jika variabel lingkungan kerja (X1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X2) sama dengan 0 maka nilai pada variabel kinerja karyawan (Y)



bernilai sebesar -4,595 satuan.

2. Koefisien regresi (b1) dari variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,874 yang berarti jika terjadi kenaikan 1 poin dan keselamatan dan kesehatan kerja (X2) bernilai tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,874 satuan.
3. Koefisien regresi (b2) dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) sebesar 0,411 yang berarti jika terjadi kenaikan 1 poin dan lingkungan kerja (X1) bernilai tetap, maka kinerja (Y) meningkat sebesar 0,411 satuan.

## Uji Hipotesis

### Uji t (Parsial)

**Tabel 7.**  
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.595	7.385		-.622	.537
	LINGKUNGANKERJA	.874	.166	.547	5.255	.000
	KESELAMATANDANKES HATANKERJA	.411	.104	.410	3.944	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji t yang menghasilkan thitung 5,255 > ttabel 1,684 dengan tingkat signifikansi  $(0,00) < \alpha (\alpha = 0,05)$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Oesao.

Selain itu pada tabel juga menunjukkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji t yang menghasilkan Nilai thitung (3,944) > ttabel (1.684) dan signifikansi  $(0,000) < \alpha (\alpha = 0,05)$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Oesao.

## Uji f (Simultan)

**Tabel 8.**  
Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	862.491	2	431.245	35.033	.000 <sup>b</sup>
	Residual	480.081	39	12.310		
	Total	1342.571	41			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KESELAMATANDANKESEHATANKERJA, LINGKUNGANKERJA

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini pada tabel menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji F yang menghasilkan Fhitung (35,033) > Ftabel (2,85) dan signifikansi (0,000) < alpha ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Oesao.

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 9.**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 <sup>a</sup>	.642	.624	3.50853

a. Predictors: (Constant), KESELAMATANDANKESEHATANKERJA, LINGKUNGANKERJA

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya sebesar 0,642. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai kontribusi sebesar 64,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Oesao

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang menjadi objek penelitian yaitu lingkungan kerja sebagai variabel independen (X1), keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel independen (X2), dan kinerja sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Oesao dengan jumlah responden sebanyak 42 tenaga kesehatan. Berdasarkan

hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja di Puskesmas Oesao, dengan nilai capaiannya berada pada tingkatan tinggi. Dengan demikian diketahui bahwa lingkungan kerja yang dimiliki oleh tenaga kesehatan pada Puskesmas Oesao telah memenuhi standar dan dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan nyaman untuk lebih meningkatkan kualitas dalam bekerja. Tohardi (2002) mengatakan bahwa jika lingkungan kerja tidak baik tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja, yaitu menurunkan semangat kerja, gairah kerja, dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja di Puskesmas Oesao memiliki nilai capaian yang berada pada tingkatan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja yang baik maka karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja serta mampu menghindari penyakit atau kecelakaan kerja yang mungkin terjadi. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama (Mangkunegara, 2016). Sedangkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja di Puskesmas Oesao berada pada nilai capaian dengan kategori yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh para tenaga kesehatan telah memenuhi standar yang telah ditetapkan serta mampu memberikan kualitas kerja yang baik bagi Puskesmas Oesao.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja (Y) pada Puskesmas Oesao. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $\rho < \alpha$ , yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ryani Dhyana Parashakti & Putriawati (2020), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan menggunakan indikator tempat, peralatan dan proses kerja.

Menurut pendapat Soetjipto (2008) lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja puskesmas yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat tenaga kesehatan

dalam bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini keamanan kerja serta hubungan antar karyawan tentunya akan mendukung karyawan untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas sehingga memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun beberapa peralatan kerja belum maksimal dalam mendukung pekerjaan tenaga kesehatan, namun kinerja tenaga kesehatan tetap baik. Hal ini dibuktikan dengan tanggung jawab karyawan sebagai indikator dengan capaian tertinggi yang berarti tenaga kesehatan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

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

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y) pada Puskesmas Oesao. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $\rho < \alpha$  yang berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Derita Qurbani & Upay Selviana (2019), yang menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti adanya keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan memberikan pengaruh yang baik pula bagi kinerja karyawan. Bangun (2012) berpendapat bahwa tenaga kerja yang sehat fisik dan mental akan dapat berkerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu keselamatan kerja dan kesehatan kerja sangat diperlukan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dalam upaya pencegahan kecelakaan merupakan hal yang sangat penting dilakukan untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan resiko kecelakaan bagi para tenaga kesehatan. (Parashakti & Putriawati, 2020) menyatakan bahwa selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan kerja dalam perusahaan, program keselamatan dan kesehatan kerja juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Dalam hal ini puskesmas menyediakan peralatan yang sesuai dengan metode maupun standar keamanan yang telah ditetapkan, sehingga dapat mengurangi resiko kecelakaan yang dapat timbul akibat fasilitas maupun peralatan yang kurang memadai. Apabila tenaga kesehatan mampu menghindari bahaya kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kurangnya perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, mereka akan mampu meningkatkan kinerja dengan kualitas yang baik.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji simultan atau uji F dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $\rho < \alpha$  yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siong June & Mauli Siagian (2020) dengan judul penelitian pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Lestari Shipyard. Lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dan menunjang kinerja karyawan, tentu akan memberikan dampak positif pula bagi perusahaan. Hal ini juga dapat mendukung karyawan dalam usahanya untuk memberikan kualitas terbaik yang dimiliki terhadap pekerjaan yang dilakukannya, karena karyawan tidak merasa terancam akan keselamatannya saat bekerja dan merasa aman dalam lingkungan kerja yang nyaman. Semakin baik kualitas kerja yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Penelitian yang dilakukan pada tenaga kesehatan Puskesmas Oesao menyatakan bahwa lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa dalam memberikan kualitas kinerja yang baik, tenaga kesehatan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik maupun nonfisik yang ada dalam Puskesmas, serta keselamatan dan kesehatan kerja yang didukung oleh kondisi, peralatan kerja maupun fasilitas Puskesmas. Berdasarkan hasil analisis determinasi dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang relative kuat namun tidak mutlak yang artinya masih ada faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pada Puskesmas Oesao. Adapun faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan menurut (Nawawi, 2006:64) antara lain pengetahuan, pengalaman dan kepribadian.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berada pada kategori tinggi, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) berada pada kategori tinggi, dan kinerja (Y) berada pada kategori sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Oesao. Dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja maka kinerja semakin meningkat.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

Puskesmas Oesao. Dengan kata lain semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja maka dapat kinerja semakin meningkat.

4. Secara simultan lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Oesao. Dengan kata lain apabila lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja meningkat secara bersama-sama, maka kinerja akan meningkat.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas Oesao. Diharapkan pimpinan Puskesmas Oesao dapat mempertahankan bahkan meningkatkan lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi para tenaga kesehatan serta memotivasi mereka untuk semakin meningkatkan kinerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dengan menambah faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti pengetahuan, pengalaman dan kepribadian.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.
- Derita Qurbani & Upay Selviana. (2019). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang Bsd. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/6311/4170>
- Husni, L. (2003). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Ke-1). PT Raja Grafindo Persada.
- Kusnadi. (2003). Masalah, Kerja Sama, Konflik, dan Kinerja. Torada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. ., & Jackson, J. . (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2006. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri. Yogyakarta: UGM Press.
- Nitisemito, A. S. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusi (Ke-3). Ghalia Indonesia.

- Noor, S. (2014). Penerapan analisis SWOT dalam menentukan strategi pemasaran Daihatsu Luxio di Malang. *Jurnal Intekna*, 14 (2).  
<https://ejurnal.poliban.ac.id/index.php/intekna/article/download/181/170>
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Schultz, D. P., & Schultz. (2010). *Working Conditions and Work Today*.
- Sihombing, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Balai Pustaka.
- Siong June & Mauli Siagian. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Lestari Shipyard.  
<https://stiepasaman.ac.id/ojsapresiasiekonomi/index.php/apresiasiekonomi/article/download/325/318>
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman praktis Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.