

## OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MELALUI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DI RS ARIA KAMUNING

**Diosaka Zahran Agung Permana**  
Widyatama University Bandung, Indonesia  
diosaka.zahran@widyatama.ac.id

**Submitted:** 17<sup>th</sup> January 2024/ **Edited:** 19<sup>th</sup> May 2024/ **Issued:** 01<sup>st</sup> July 2024  
**Cited on:** Permana, D. Z. A. (2024). OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN  
MELALUI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DI RS ARIA  
KAMUNING. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting,  
Management and Business*, 7(3), 646-656.

### ABSTRACT

This research aims to explain the influence of health and safety partially on employee performance, to explain the influence of occupational health and safety simultaneously on employee performance. Based on the results of the analysis, it shows that occupational health and safety have a significant effect on the performance of Aria Kamuning Hospital employees. The sampling technique is using saturated sampling. Saturated sampling is a technique for determining the sample if all members of the population are used as samples. The number of samples used in this research was 98 respondents who were employees of Aria Kamuning Hospital. The data analysis technique in this research was carried out using the testing stage of multiple linear regression analysis and classical assumption regression analysis. The research results show that the work environment influences employee performance. Work Safety Variable (X1)  $t_{\text{calculated}}$  value is 0.437 with a probability of 0.663. Because the probability value (sig)  $t < 5\%$  ( $0.663 > 0.05$ ), partially the Work Safety variable (X1) has a positive and significant effect on the Employee Performance variable (Y). The Occupational Health variable (X2) has a calculated  $t_{\text{value}}$  of - 0.651 with a probability of 0.517. Because the probability value (sig)  $t < 5\%$  ( $0.517 > 0.05$ ) then partially the Occupational Health variable (X2) has a significant positive effect on the Employee Performance variable (Y). From table 3 above it can be seen that the  $F_{\text{count}}$  value (0.289) is greater from the  $F_{\text{table}}$  value (2.70), while the significance value obtained is  $0.003 < 0.05$ .  $F_{\text{table}}$  is obtained by  $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$  and  $df_2 = n-k = 87-3 = 84$ , then the  $F_{\text{table}}$  value is 2.70. So it can be concluded that simultaneously the variables of occupational safety and occupational health affect employee performance.

**Keywords:** Health, Safety, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam perusahaan (Soelton & Budiyantri, 2017). Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja yang optimal serta mengharapkan kinerja yang baik dari karyawan. Seperti yang kita ketahui, kinerja karyawan meningkat ketika kebutuhan setiap karyawan terpenuhi (Kartikasari & Swasto, 2017). Dalam hal ini, perusahaan harus terus mendorong kerja

karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan pemikiran serta upaya untuk memastikan integritas dan kesempurnaan baik fisik maupun mental (Parashakti, 2020). Dari keselamatan dan kesehatan kerja, pekerja diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman serta mencapai tingkat ketahanan fisik, kemampuan kerja, dan kesehatan yang tinggi.

Kesehatan kerja adalah keadaan sejahtera fisik, mental dan sosial dimana setiap pekerja dapat bekerja dengan sehat dan produktif secara optimal tanpa membahayakan dirinya, keluarganya, masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Upaya Kesehatan kerja adalah upaya penyesuaian kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat sekelilingnya, agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal (June & Siagian, 2020).

Kecelakaan kerja sering terjadi karena pelanggaran persyaratan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam hal ini, pemerintah sebagai penyelenggara pengaturan berkewajiban melindungi pekerja. Hal ini direalisasikan pemerintah dengan dikeluarkannya peraturan-peraturan seperti: UU RI No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, Undang-undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: Per.05/Men/1996 mengenai sistem manajemen K3.

Rumah sakit adalah suatu usaha yang secara fungsional menghasilkan pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang sangat membutuhkan tenaga terampil untuk memenuhi tujuan yang diharapkan dari rumah sakit (Meutia, 2021). Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Dalam hal kepuasan kerja, diasumsikan bahwa banyak perawat melakukan tugasnya dengan baik. mengetahui bagaimana menciptakan tingkat mutu pelayanan yang memenuhi kebutuhan perawat, yang memiliki karakteristik dan kemampuan untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten sebagai prasyarat keberhasilan perusahaan. Reputasi suatu perusahaan merupakan modal yang mencerminkan kemampuan suatu perusahaan dalam memenuhi kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah program yang dibuat oleh karyawan dan pengusaha untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja (Subhan, et al., 2023). Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat

kerja yang nyaman dan sehat sedemikian rupa sehingga risiko kecelakaan dan penyakit serendah mungkin. Terkait dengan tujuan keselamatan kerja (K3), undang-undang tersebut lebih lanjut menjelaskan bahwa undang-undang tersebut hanya menjamin karyawan perusahaan dan juga meningkatkan kesejahteraan secara umum, sehingga terwujud produktivitas industri yang dijalankan secara efisien.

Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan.

Hal serupa pun dilakukan oleh Rumah Sakit Aria Kamuning, dimana rumah sakit ini masih tergolong Rumah Sakit Umum baru yang baru didirikan pada tahun 2014. Rumah Sakit Umum Aria Kamuning memiliki total karyawan sebanyak 98 karyawan. Dengan hal tersebut, Rumah Sakit Aria Kamuning tentu perlu menerapkan strategi dan prinsip kerja agar para karyawannya dapat optimal dalam kinerjanya, dalam hal ini prinsip kerja yang dimaksud adalah penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap karyawannya, apalagi Rumah Sakit ini masih tergolong baru dan perlu membenahi seluruh mekanisme dan penerapan aturan yang ada. Untuk itu pada hal ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih Rumah Sakit Aria Kamuning sebagai objek teliti dengan mengangkat variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan. Apalagi Rumah Sakit ini masih tergolong baru dan perlu membenahi seluruh mekanisme dan penerapan aturan yang ada. Berdasarkan data yang diperoleh dari Rumah Sakit Aria Kamuning terjadi penurunan pasien pengguna asuransi umum pada bulan April, pengguna BPJS pada bulan Mei, pengguna rekanan pada bulan Juni, pengguna jamkesda pada bulan Mei, dan kemenkes pada bulan April dan Mei. Adapun data kinerja logfar yang mengalami penurunan penjualan pada bulan April dan Mei. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja Rumah Sakit Aria Kamuning belum sepenuhnya konsisten dan masih bersifat fluktuatif.

Untuk itu pada hal ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih Rumah Sakit Aria Kamuning sebagai objek teliti dengan mengangkat variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan.

## LANDASAN TEORI

Wangi, et l., (2020) berpendapat bahwa Kesehatan Kerja adalah “Upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.”

Ahli lain juga berpendapat serupa, yakni diantaranya menurut Suparyadi dalam (Diningsih, et al., 2021) “Kesehatan Kerja merupakan suatu kondisi fisik, mental, dan sosial, dan bukan hanya ketidakadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan suatu pekerjaan. Kesehatan Kerja merupakan sumber daya kehidupan sehari-hari bagi karyawan, termasuk ketika mereka melaksanakan pekerjaannya, karena dengan tanpa kesehatan karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.”

Resiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor – faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stres atau gangguan fisik, (Hidayati, 2020).

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti lift, eskalator, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain.

Keselamatan kerja menurut (Mutiar, et al., 2024) merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, rantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja.

Styawati & Soedarmadi (2021) mengemukakan bahwa Keselamatan Kerja ialah “Keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti lift, eskalator, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi dan lain-lain.”

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja

karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut (Mona & Kurniawan, 2022) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut (Muliati & Budi, 2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan uraian dan landasan di atas maka peneliti memutuskan untuk lebih memperjelas konsep dan kerangka pemikiran yang akan dijadikan sebagai acuan untuk menciptakan persepsi yang sama antara peneliti dan pembaca terhadap alur-alur pemikiran dengan tujuan membentuk hipotesis riset secara logis dan dapat menjelaskan secara teoritis, dan dapat menjelaskan alasan adanya hubungan antara variabel.

## **METODE PENELITIAN**

Teknik pengambilan sample yaitu dengan menggunakan sampling jenuh, yang merupakan teknik penentuan sample bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sample. Jumlah sample yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 98 responden karyawan RS Aria Kamuning.

Menurut (Juniarti, et al., 2017) menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau setidaknya suatu kuesioner.

Adapun kriteria pengujiannya adalah

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}(\alpha; df = n - 2)$  maka pernyataan dinyatakan valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}(\alpha; df = n - 2)$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Menurut (Juniarti, et al., 2017) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut:

Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  maka reliable

Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,6$  maka tidak reliable

Untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan dependen

apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Ariko, 2019). Persamaan analisis regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ .

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X1)**

| No | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 1  | 0.591    | 0.197   | VALID      |
| 2  | 0.574    | 0.197   | VALID      |
| 3  | 0.556    | 0.197   | VALID      |
| 4  | 0.444    | 0.197   | VALID      |
| 5  | 0.531    | 0.197   | VALID      |

Sumber : Hasil penelitian, 2023

**Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X2)**

| No | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 1  | 0.465    | 0.197   | VALID      |
| 2  | 0.479    | 0.197   | VALID      |
| 3  | 0.620    | 0.197   | VALID      |
| 4  | 0.672    | 0.197   | VALID      |
| 5  | 0.554    | 0.197   | VALID      |

Sumber : Hasil penelitian, 2023

**Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| No | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 1  | 0.839    | 0.197   | VALID      |
| 2  | 0.544    | 0.197   | VALID      |
| 3  | 0.828    | 0.197   | VALID      |
| 4  | 0.870    | 0.197   | VALID      |
| 5  | 0.360    | 0.197   | VALID      |

Sumber : Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel di atas menggambarkan bahwa seluruh r hitung > r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan terkait variabel Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) valid.

## Tabel Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X1)**

| Reliability Statistics |                                              |            |
|------------------------|----------------------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .350                   | .422                                         | 5          |

Sumber : Hasil penelitian, 2023

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesehatan Kerja (X2)**

| Reliability Statistics |                                              |            |
|------------------------|----------------------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .685                   | .686                                         | 5          |

Sumber : Hasil penelitian, 2023

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Reliability Statistics |                                              |            |
|------------------------|----------------------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .745                   | .726                                         | 5          |

Sumber : Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil uji reliabilitas pada variabel Keselamatan Kerja (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0.350 > 0,60$ , variabel Kesehatan Kerja (X2) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0.685 > 0,60$ , dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0.745 > 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa 5 item pertanyaan yang diajukan terkait variabel Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) tersebut reliabel.

**Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 24.849                      | 3.937      |                           | 6.311 | .000 |
| Keselamatan  | .042                        | .096       | .045                      | .437  | .663 |
| Kesehatan    | -.094                       | .144       | -.067                     | -.651 | .517 |

Sumber : Hasil Olah Data tahun 2023

Hasil pengujian Tabel 7 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi Standardized Coefficients diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 24,849 + 0,094 X_1 + 0,042 X_2$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 24.849, yang artinya Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara serempak atau bersama – sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 24.849 satuan.
2. Koefisien regresi dari Keselamatan Kerja (X1) sebesar 0,094 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang mempunyai arti bahwa jika variabel Keselamatan Kerja (X1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,094 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

3. Koefisien regresi dari Kesehatan Kerja (X2) sebesar 0,042 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang mempunyai arti bahwa jika variabel Kesehatan Kerja (X2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,042 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Dari table diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien lingkungan kerja dan motivasi kerja yang bertanda positif.

### Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 8. Uji Parsial (Uji T)**

| Model |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)  | 24.849                      | 3.937      |                           | 6.311 | .000 |
|       | Keselamatan | .042                        | .096       | .045                      | .437  | .663 |
|       | Kesehatan   | -.094                       | .144       | -.067                     | -.651 | .517 |

Sumber : Hasil Olah Data tahun 2023

Variabel Keselamatan Kerja (X1) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,437 dengan probabilitas sebesar 0,663. Karena nilai probabilitas (sig)  $t < 5\%$  ( $0.663 > 0,05$ ) maka secara parsial variabel Keselamatan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan (Y). Variabel Kesehatan Kerja (X2) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar - 0,651 dengan probabilitas sebesar 0,517. Karena nilai probabilitas (sig)  $t < 5\%$  ( $0.517 > 0.05$ ) maka secara parsial variabel Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F    | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| 1     | Regression | 1.175          | 2  | .587        | .289 | .750 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 192.958        | 95 | 2.031       |      |                   |
|       | Total      | 194.133        | 97 |             |      |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

a. Predictors: (Constant), Kesehatan, Keselamatan

Sumber : Hasil Olah Data tahun 2023

Uji F digunakan untuk mengetahui, apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai F hitung  $> F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$  disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang diuji merupakan variabel yang tepat dalam memprediksi variabel dependen. Nilai  $F_{hitung}$  dan nilai signifikansi dari

penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3. Dari tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  (0,289) lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (2.70), sedangkan nilai signifikansi diperoleh sebesar  $0,003 < 0,05$ .  $F$  tabel diperoleh dengan  $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = n-k = 87-3 = 84$ , maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.70. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variable Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil Uji T menunjukan Variabel Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar - 0,651 dengan probabilitas sebesar 0,517. Karena nilai probabilitas (sig)  $t < 5\%$  ( $0,517 > 0,05$ ). Dari hasil tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara parsial variabel Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### **Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Aria Kemuning**

Berdasarkan hasil Uji T menunjukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,437 dengan probabilitas sebesar 0,663. Karena nilai probabilitas (sig)  $t < 5\%$  ( $0,663 > 0,05$ ). Dari hasil tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya secara parsial variabel Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### **Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Aria Kemuning**

Berdasarkan hasil Uji F menunjukan bahwa bahwa nilai  $F_{hitung}$  (0,289) lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (2.70), sedangkan nilai signifikansi diperoleh sebesar  $0,003 < 0,05$ .  $F$  tabel diperoleh dengan  $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = n-k = 87-3 = 84$ , maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.70. Dari hasil tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya bahwa secara simultan variable Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Aria Kamuning. Implementasi kebijakan dan praktik keselamatan kerja yang efektif membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terlindungi, sehingga meningkatkan

produktivitas dan kualitas kerja karyawan secara keseluruhan. Fokus pada pencegahan cedera dan kecelakaan serta peningkatan kesadaran akan keselamatan tidak hanya meningkatkan kinerja individual, tetapi juga menciptakan atmosfer kerja yang positif dan mendukung di rumah sakit ini.

Selain itu, kesehatan kerja juga terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Aria Kamuning. Upaya untuk mempromosikan kesehatan fisik dan mental karyawan, seperti program kesehatan dan pencegahan penyakit, telah memperkuat hubungan positif antara kondisi kesehatan dan produktivitas kerja. Karyawan yang merasa terlindungi dan didukung dalam menjaga kesehatannya cenderung lebih bersemangat dan efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, integrasi kebijakan dan program yang mendukung baik keselamatan maupun kesehatan kerja di RS Aria Kamuning merupakan investasi yang strategis untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Kartikasari, R. D., & Swasto, B. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(01).
- Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290-304.
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407-420.
- Subhan, A., Joesah, N., & Kusuma, A. B. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 152-162.
- Meutia, Z. (2021). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Malahayati Medan. *Informatika*, 9(3), 120-128.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50.
- Diningsih, I. P., Khairani, L., & Khair, H. (2021). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi oleh Stress-Kerja pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 247-257.
- Hidayati, R. (2020). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 258-270.

- Styawati, A. N., & Soedarmadi, S. (2021). analisis pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan PT. Java Prima Abadi Semarang). *Solusi*, 19(2), 250-265.
- Mona, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 165-170.
- Muliati, L., & Budi, A. (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*, 5(1), 38-52.
- Juniarti, N., Halin, H., & Roswaty, R. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Putera Sriwijaya Mandiri Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(2), 111-116.
- Ariko, M. F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 73-84.
- Soelton, M., & Budiyan, L. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tripari Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 138-149.
- Mutiara, S. T., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., & Purwanto, S. (2024). Kinerja Karyawan: Peran Keadilan Distributif, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Burnout: Studi Kasus Pada Karyawan Depo Jakarta. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1125-1138.