



Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Cengkareng

Dedy Zakaria¹, Faisal Romdonih²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

Email: dedyzakaria123@gmail.com¹, dosen01174@unpam.ac.id²

ARTICLE INFO

Article History:
Diterima Mei 2024
Disetujui Juni 2024
Diterbitkan Juli 2024

Keywords:
Safety, Occupational Health, Employee Performance

ABSTRACT

This research uses quantitative data to determine the relationship between the independent variables, namely Safety and Health, and the dependent variable, namely Employee Performance. This research was conducted at PT PLN (Persero) Cengkareng Customer Service Implementation Unit. In this research, the population is all employees. The sampling technique is non-probability sampling with a sample of 72 samples. The data collection technique is primary data. Data analysis techniques are: descriptive analysis, data instrument test, classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, analysis of the coefficient of determination for hypothesis testing via the t test and f test. Research results: Test the hypothesis that $t_{count} > t_{table}$, namely $2.704 > 1.995$ with a significant level of $0.009 < 0.05$, meaning that there is a positive and significant influence between safety and employee performance at PT. PLN . Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$, namely $4.014 > 1.995$ with a significant level obtained $< 0.000 < 0.05$, meaning that there is a positive and significant influence of safety on employee performance at PT PLN. Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$, namely $14.395 > 2.74$ with a significant level of $< 0.001 < 0.05$, meaning that there is a significant simultaneous influence between safety and health on employee performance at PT PLN. Simultaneous testing shows that the $F_{count} > F_{table}$ value is $14,395 > 2.74$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. This shows that the hypothesized variables safety (X_1) and health (X_2) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) amounting to 29.4% while the remaining 70.6% is influenced by other factors, namely unintentional accidents, external dangers, Unsafe Action (behavior that does not obey the rules), healthy lifestyle, congenital disease and no intention of exercising.

Kata Kunci:
Keselamatan, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Cengkareng . Dalam penelitian ini populasi yaitu seluruh karyawan. Teknik Sampling yaitu *Non Probability Sampling* dengan sampel sebanyak 72 sampel . Teknik pengumpulan data yaitu data primer . Teknik analisis data yaitu : analisis deskriptif ,uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi uji hipotesis melalui uji t dan uji f . Hasil penelitian : Uji hipotesis bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,704 > 1,995$ dengan tingkat signifikan didapat $0,009 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN . Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,014 > 1,995$ dengan tingkat signifikan didapat $< 0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan keselamatan terhadap Kinerja karyawan pada PT.PLN . Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14,395 > 2,74$ dengan tingkat signifikan di dapat $< 0,001 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Keselamatan dan kesehatan Terhadap Kinerja karyawan di PT.PLN . Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14.395 > 2.74$ dengan tingkat signifikan didapat $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis variabel keselamatan (X_1) dan kesehatan (X_2)

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 29,4% sedangkan sisanya 70,6% dipengaruhi faktor lain yaitu kecelakaan yang tidak disengaja, bahaya dari luar, Unsafe Action (perilaku tidak taat aturan), pola hidup sehat, penyakit bawaan dan tidak memiliki niat olahraga.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

PENDAHULUAN

Keberhasilan setiap organisasi atau bisnis sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Sebaliknya, hal ini juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja sebuah bisnis atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusianya. Ketika manajemen sumber daya manusia menghasilkan tingkat produksi dan kinerja yang tinggi dari karyawan, maka manajemen tersebut berhasil. Setiap perusahaan beroperasi sebagian besar pada sumber daya manusianya, demikian pernyataan Kasmir (2018:6). Kegunaan dukungan sumber daya manusia dapat diukur dari kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang tersedia. Sumber daya manusia yang dimiliki haruslah proporsional dengan tugas-tugas yang ada, tidak boleh terlalu sedikit dan tidak boleh terlalu banyak. Memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kualitas yang cukup untuk memenuhi semua kebutuhan juga merupakan hal yang penting.

Keselamatan dan kesehatan kerja dalam Suwardi dan Daryanto (2018:3) Keselamatan kesehatan kerja yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara keselamatan dengan kesehatan. Hal ini mencakup hasil-hasil pembangunan ekonomi dan budaya dalam upaya mewujudkan masyarakat yang lebih sejahtera dan setara.

Sebagai bagian dari Unit Induk Distribusi Jakarta Raya, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Cengkareng melayani pelanggan di wilayah Jakarta Barat dan sekitarnya. Ketika melakukan tugas kelistrikan, karyawan PT PLN (Persero) seharusnya memahami prosedur keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik. Untuk menjamin para pekerjanya dapat melakukan tugas mereka tanpa bahaya cedera fisik atau gangguan, perusahaan telah meluncurkan program keselamatan kerja.

KAJIAN LITERATUR

Keselamatan Kerja

Menurut Simbolon dan Nuridin (2017:2) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat.. Sedangkan Menurut Darnoto (2021:4) pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu upaya guna menciptakan perlindungan dan keamanan bagi tenaga kerja.

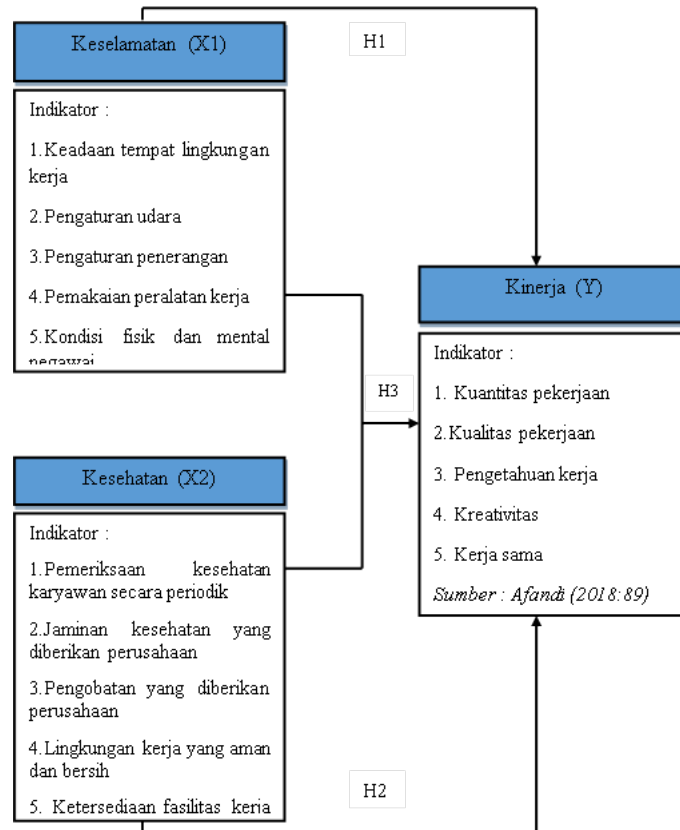
Kesehatan Kerja

Menurut Suma'mur dalam Sulis Amaliyatul (2019:3). yaitu spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta pratiknya yang bertujuan untuk setiap pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik maupun mental, maupun sosial usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit/gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerja lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum. Adapun Armtsrong dalam Stopiah dan Etta Mamang (2018:324) berpendapat bahwa, kesehatan adalah suatu keadaan dari seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental sebagai akibat dari pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungan

Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu

selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut, sedangkan menurut Fadil Sandewa (2018:97) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- Ha:p1≠0 : Terdapat pengaruh antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Cengkareng.
- Ha:p2≠0 : Terdapat pengaruh antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Cengkareng.
- Ha:p3≠0 : Terdapat pengaruh yang antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Cengkareng.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Cengkareng yaitu 72 orang.

Menurut Sugiyono (2017:80) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik Sampling yang digunakan yaitu *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2018:136) *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2019:342) berpendapat sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasanya disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas.

Uji t atau yang lebih dikenal dengan uji parsial merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual atau parsial dapat menerangkan variasi variabel terikat. Dengan kata lain uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1 Hasil Pengujian Metode Linier Sederhana Variabel Keselamatan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------|----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficient | | Standardized Coefficient | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constan) | 23.819 | 3.839 | | 6.204 | .000 |
| | KESELAMATAN | .394 | .122 | .360 | 3.229 | .002 |

Berdasarkan Persamaan regresi $Y = 23,819 + 0,394 (X1)$ dapat diperoleh dari perhitungan regresi pada tabel diatas. Inilah yang dapat kita simpulkan dari persamaan tersebut : Jika variabel keselamatan (X1) tetap, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 23,819 poin yang merupakan nilai konstan. Karena nilai suatu konstanta bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa konstanta tersebut mempunyai korelasi positif. Dengan nilai konstan dan tidak ada perubahan pada variabel kesehatan (X2), maka perubahan satu satuan pada variabel keselamatan (X1) akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,394 poin, sesuai dengan koefisien regresi keselamatan (X1)

Tabel 2 Hasil Pengujian Metode Linier Sederhana Variabel Kesehatan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18.721 | 3.355 | | 5.581 | .000 |
| | KESEHATAN | .487 | .093 | .532 | 5.252 | .000 |

Berdasarkan Persamaan regresi $Y = 18.721 + 0.487 X2$ dapat diperoleh dari perhitungan regresi pada tabel diatas. Inilah yang dapat kita simpulkan dari persamaan tersebut : Jika X2 (Kesehatan) konstan, maka Y (Kinerja Pegawai) sebesar 18,721 poin karena nilainya konstan. Karena nilai suatu konstanta bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa konstanta tersebut mempunyai korelasi positif. Dengan nilai konstan dan tidak ada perubahan pada variabel keselamatan (X1), maka perubahan satu satuan pada variabel kesehatan (X2) akan menyebabkan perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,487 poin, sesuai dengan koefisien regresi kesehatan (X2)

Tabel 3 Hasil Pengujian Metode Regresi Berganda Variabel keselamatan (X1) dan Kesehatan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------|----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficient | | Standardized Coefficient | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constan) | 16.526 | 3.927 | | 4.208 | .000 |
| | KESELAMATAN | .137 | .128 | .125 | 1.072 | .288 |
| | KESEHATAN | .430 | .107 | .469 | 4.014 | .000 |

Berdasarkan Hasil perhitungan regresi dapat dilihat pada tabel di atas sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 16,526 + 0,137 X1 + 0,430 X2$. Inilah yang dapat kita simpulkan dari persamaan tersebut :

- Dengan nilai konstanta sebesar 16,526 poin maka kinerja pekerja (Y) setara dengan 16,526 poin tanpa adanya variabel keselamatan (X1) dan kesehatan (X2).
- Dengan adanya perubahan pada variabel kesehatan (X2) konstan dan dengan tidak ada perubahan, maka perubahan 1 satuan pada variabel keselamatan (X1) akan dapat mengakibatkan sebuah perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,137 poin padahal nilai keselamatan (X1) sebesar 0,137.
- Dengan tetap dan tidak adanya perubahan pada variabel kesehatan (X2), maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0,430 poin setiap perubahan 1 satuan pada variabel kesehatan (X2) , sesuai dengan nilai kesehatan (X2) sebesar 0,430.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Metode Korelasi Variabel keselamatan (X1) Terhadap kinerja karyawan (Y)

| Correlations | | | |
|--------------|---------------------|-------------|---------|
| | | KESELAMATAN | KINERJA |
| KESELAMATAN | Pearson Correlation | 1 | .560** |
| | Sig. (2-tailed) | | .002 |
| | N | 72 | 72 |
| KINERJA | Pearson Correlation | .560** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | |
| | N | 72 | 72 |

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan tingkat sedang antara variabel keselamatan dengan variabel kinerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,560 (dengan rentang internal 0,400 hingga 0,599).

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Metode Korelasi Variabel kesehatan (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y)

| Correlations | | | |
|--------------|---------------------|-----------|---------|
| | | KESEHATAN | KINERJA |
| KESEHATAN | Pearson Correlation | 1 | .532** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 72 | 72 |
| KINERJA | Pearson Correlation | .532** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 72 | 72 |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,532 dimana nilai tersebut berada pada internal 0,400- 0,599 artinya variabel kesehatan memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 6 Hasil Uji Metode Koefisien Korelasi keselamatan (X1) Dan Kesehatan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|---------|------------------|----------------------|
| Model | R | RSquare | Adjusted RSquare | Error of theEstimate |
| 1 | .729 ^a | .531 | .515 | 4.600 |
| A Predictor : (Constan),KESEHATAN,KESELAMATAN | | | | |

Sumber : Data didapat dan diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel, jelas terlihat bahwa faktor keselamatan dan kesehatan kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas pekerja. Pada interval antara 0,600 hingga 0,799, koefisien korelasinya berada pada angka 0,729.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Metode Determinasi Keselamatan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .687 ^a | .472 | .117 | 6.24334 |

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas yang menghasilkan nilai 0,472, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 47,2%, sedangkan faktor lain seperti kecelakaan yang tidak disengaja, bahaya eksternal dan tindakan yang tidak aman , menyumbang 52,8% sisanya.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Metode Determinasi Kesehatan (X2) Terhadap kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|-------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .532 ^a | .283 | .272 | 5.66804 |
| a. Predictor : (Constan), KESEHATAN | | | | |

Sumber : Data didapat dan diolah 2024

Pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas, menghasilkan nilai sebesar 0,283. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh sebesar 28,3% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 71,7% dipengaruhi faktor lain yaitu pola hidup sehat , penyakit bawaan dan tidak memiliki niat olahraga.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Metode Determinasi Variabel keselamatan (X1) Dan kesehatan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .543 ^a | .294 | .274 | 5.66203 |

Berdasarkan Hasil tabel diatas menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,294. Dari variabel keselamatan dan kesehatan berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 29,4% . Kecelakaan yang tidak disengaja, bahaya eksternal, tindakan tidak aman (perilaku tidak menaati aturan), gaya hidup sehat, penyakit bawaan, dan tidak adanya niat

untuk berolahraga merupakan sisa 70,6% faktor lain dari total pengaruh terhadap variabel kinerja, menurut pengujian.

Uji Hipotesis

Tabel 10 Hasil Uji Metode Hipotesis (t-test)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constan) | 16.526 | 3.927 | | 4.208 | .000 |
| | KESELAMATAN | .317 | .117 | .285 | 2,704 | .009 |
| | KESEHATAN | .430 | .107 | .469 | 4.014 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data didapat dan diolah 2024

Hasil perhitungan dengan menggunakan data tabel menunjukkan bahwa : Dengan tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,704 > 1,995$ maka kita dapat menolak H_0 dan menerima H_a . Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan keselamatan (X_1), yang menunjukkan bahwa tingkat keselamatan yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Y). a diterima dan H_0 ditolak karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,014 > 1,995$ dan tingkat signifikansi turunan kurang dari $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara kesehatan karyawan dan kinerjanya, sehingga menunjukkan bahwa X_2 (kesehatan) berpengaruh secara parsial terhadap Y (kinerja).

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (F-test)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|-----------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regresion | 922.944 | 2 | 461.472 | 14.395 | .000 ^b |
| | Residual | 2212.043 | 69 | 32.059 | | |
| | Total | 3134.986 | 72 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), KESEHATAN, KESELAMATAN

Sumber : Data didapat dan diolah 2024

Tabel data menunjukkan bahwa tingkat signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} adalah $14,395 > 2,74$, jadi, H_a diterima dan H_0 ditolak menurut perhitungan. Korelasi antara tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi dengan tingkat kinerja karyawan (Y) yang tinggi menunjukkan bahwa kedua faktor yang diprediksi, X_1 dan X_2 , memiliki dampak yang signifikan terhadap Y secara bersamaan.

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja di PT PLN PERSERO. Temuan-temuan berikut ini diperoleh dari studi dan pembahasan yang disajikan pada bab sebelumnya : Persamaan regresi $Y = 23,819 + 0,394$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009, yang lebih kecil dari nilai kritis 0,05, hal ini sebagai bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_1). Temuan ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja karyawan di PT PLN. Persamaan regresi $Y = 18,721 + 0,487$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kesehatan dan kinerja karyawan. Tingkat signifikansi yang kurang dari 0,000 menegaskan hubungan ini signifikan secara statistik pada tingkat yang lebih rendah

dari 0,05. Oleh karena itu, budaya keselamatan PT PLN memiliki dampak yang baik dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas pekerja, sehingga kami menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis H_2 . Persamaan regresi untuk kinerja karyawan (Y) adalah $Y = 16,526 + 0,137X_1 + 0,430X_2$, di mana X_1 dan X_2 mewakili variabel-variabel yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan uji hipotesis, kita dapat menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis H_3 yang mengindikasikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan. Kesimpulan ini didukung oleh koefisien determinasi sebesar 29,4%, yang menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 14,395, melebihi nilai F kritis (F_{tabel}) sebesar 2,74. Selain itu, tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ading Sunarto, Derita Qurbani, Shelby Virby, 2020. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok*. JIMF, Vol.4 No.1, November 2020 Halaman : 1-13
- Agustina Mogi, Liliani Aprilianti, 2020. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Damai Indah Golf BSD* . JIMF, Vol.4 No.1, November 2020 Halaman : 37-46
- Aidil Amin Effendy, Armina Fadhilah, 2018. *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Calibrated Jakarta Selatan*. JIMF, Vol.1 No.3, Mei 2018 Halaman : 85-96
- Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria, 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Modernland Realty , TBK)* . JIMF, Vol.2 No.2, Maret 2019 Halaman : 49-61
- Annisa, Siti Nur.2022. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Negara Indonesia KCU Bogor*. No.658.3ANN p : Universitas Binaniaga Indonesia., 2022, 180 halaman
- Darmadi,2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. JIMF, Vol.3 No.3, Juli 2020 Halaman : 240-247
- Derizka Inva Jaswita, Sonawi, 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Summarecon Agung Tbk*. JIMF, Vol.6 No.3, Juli 2023 Halaman : 271-286
- Derita Qurbani, Upay Selviyana,2018. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Cabang BSD* . JIMF, Vol.1 No.3, Mei 2018 Halaman : 110-129
- Irma Sari Octaviani, Lidya Pricilla,2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service* . JIMF, Vol.4 No.1, November 2020 Halaman : 47-59
- Komarudin,2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Lion Nebtari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng* . JIMF, Vol.1 No.2, Februari 2018 Halaman : 128-145
- Afandi P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

- Hasibuan, Melayu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kebutuhan Kompetensi Jabatan (KKJ) Unit Induk Distribusi (UID) PT PLN (PERSERO) Edisi 1 Tahun 2023
- Mangkunegara, A.A. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Instansi Edisi XIV. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Wibowo .
2014. *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers. Wibowo. 2014.
Perilaku Dalam Organisasi . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.
- Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 86 dan Pasal 87 tentang *Ketenagakerjaan*