

## Pengaruh Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express Lumajang

Khasanatul Khumairoh<sup>1</sup> Kasno T.Kasim<sup>2</sup> Ninik Lukiana<sup>3</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang  
[Ana.Khasanatul@gmail.com](mailto:Ana.Khasanatul@gmail.com)

### Abstrak

Sumber daya dalam sebuah perusahaan. Dalam rangka menciptakan kondisi dan situasi yang aman dan nyaman di tempat kerja, setiap perusahaan perlu menyediakan fasilitas yang memadai bagi para pekerjanya, untuk melindungi keselamatan fisik dan mental mereka dari kecelakaan dan sakit akibat pekerjaan yang mereka lakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Jumlah sampel sebanyak 40 orang diperoleh dari keseluruhan populasi yang ada. Variabel bebasnya terdiri dari keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan J&T express Lumajang. Dari perhitungan uji F diperoleh Fhitung 49,980 > Ftabel 3,195 dengan nilai p sebesar 0,000 ≤ 0,05. Selain itu nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu sebesar 0,680 yang berarti besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 68%. Dan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan perhitungan thitung variabel keselamatan kerja (X1) sebesar 5,960 > ttabel 2,009 dan kesehatan kerja (X2) sebesar 2,174 > ttabel sebesar 2,009. Variabel yang dominan pengaruhnya adalah variabel keselamatan kerja (X1) sebesar 65% kemudian variabel kesehatan kerja (X2) sebesar 23,7%.

**Kata Kunci : Keselamatan kerja, Kesehatan kerja dan Kinerja karyawan**

### Abstract

*Resources within a company. In order to create safe and comfortable conditions and situations in the workplace, every company needs to provide adequate facilities for its workers, to protect their physical and mental safety from accidents and illness due to the work they do. This research is a quantitative research with survey approach. The number of samples of 40 people is obtained from the entire population. The independent variables consist of work safety (X1) and occupational health (X2) while the dependent variable is employee performance (Y). Method of data analysis using multiple linear regression with F test and t test. The result of the research shows that safety variable X1 and occupational health (X2) simultaneously affect the performance of J & T express Lumajang employee. From the calculation of F test obtained Fhitung 49.980 > Ftable 3.195 with p value of 0.000 ≤ 0.05. Besides the value of coefficient of determination (R<sup>2</sup>) yaitu sebesar 0.680 which means the magnitude of the influence of independent variables on the dependent variable is 68%. And t test known that partially work safety variable (X1) and occupational health (X2) have significant influence to dependent variable with calculation of work safety variable (X1) 5,960 > ttable 2,009 and health work (X2) equal 2,174 > ttable equal 2,009. The dominant variable of influence is the safety variable work (X1) equal to 65% then health work variable (X2) equal to 23,7%.*

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

## PENDAHULUAN

Didalam era globalisasi yang berkembang pesat saat ini, dunia bisnis dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan dan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan, Perusahaan dituntut harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Menurut Fahmi, (2010:2) "kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi". Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya harus mempertimbangkan beberapa faktor antara lain kesehatan dan keselamatan kerja.

Menurut Suparyadi(2015:398)"Keselamatan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi di man karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan

sehingga mereka merasa tidak khawatir akan mengalami kecelakaan". Oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja harus menjadi suatu mindset dikalangan para pekerja. "Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi fisik, mental, dan sosial dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan suatu pekerjaan"(Suparyadi 2015:398). Pandangan pada kesehatan kerja pada awalnya mungkin lebih menekankan pada keselamatan kerja, kemudian seiring berjalannya waktu dan perkembangan jaman perusahaan mulai memperhatikan kesehatan karyawan dalam arti luas yaitu terbebasnya pekerjaan dari kesakitan fisik, mental, maupun psikis. Oleh sebab itu perusahaan perlu memberikan suatu jaminan akibat kecelakaan dan penyakit kerja. Karena dengan menjamin kesehatan dan keselamatan kerja, kinerja karyawan akan secara otomatis meningkat dikarenakan mereka akan lebih nyaman dalam bekerja dan bersemangat lagi mencapai tujuan organisasi.

J&T Express merupakan Perusahaan layanan pengiriman barang, baik berupa dokumen maupun paket. J&T Express adalah perusahaan baru yang juga menggunakan IT dalam menawarkan jasanya, mereka menawarkan kelebihan berupa jemput barang sehingga para pelanggan tak perlu mendatangi kantor J&T jika ingin mengirimkan barang.

Hasil penelitian sementara ada beberapa masalah yang berkaitan dengan penerapan program K3 di J&T express Lumajang antara lain: penggunaan transportasi yang kurang diperhatikan keamanannya seperti kendaraan yang tidak layak pakai, barang bawaan yang dibawa melebihi muatan jika dilihat kapasitas sepeda motor, berkomunikasi saat berkendara dan lain lain. Hal tersebut jika tidak diantisipasi atau dikelola dengan baik tidak menutup kemungkinan akan menjadi masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan karyawan yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada J&T Express Lumajang, sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express Lumajang".

## TINJAUAN PUSTAKA

### Keselamatan Kerja

Menurut Marwansyah (2010:356) "Keselamatan kerja adalah perlindungan para pekerja dari luka yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan". Menurut Suparyadi (2015:384) "Keselamatan kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan". Kasmir (2016:266) juga menyatakan "Keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya".

### Kesehatan Kerja

Menurut Marwansyah (2010:365) "Kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit fisik atau emosional". Sedangkan menurut Suparyadi (2015:398) "Kesehatan adalah suatu kondisi, mental, dan sosial dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan suatu pekerjaan".

### Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2015:228) "(*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Kinerja adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Menurut Kaswan (2015:153) "Kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/ organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari ketrampilan, kemampuan, dan pengetahuannya".

### Hipotesis

#### Hipotesis Pertama

Ho : Tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di J&T express Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di J&T express Lumajang.

#### Hipotesis Kedua

Ho : Tidak terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di J&T express Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di J&T express Lumajang.

#### Hipotesis Ketiga

Ho : Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di J&T express Lumajang.

Ha: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di J&T express Lumajang.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

“Rancangan penelitian bersifat kuantitatif yakni penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi” (Umar, 2003:36). Untuk menganalisis variabel independen yaitu keselamatan(X1) dan kesehatan kerja(X2) terhadap kinerja karyawan(Y), maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda.

### Objek Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah kantor J&T express Lumajang, adapun pertimbangan-pertimbangan yang mendasari peneliti memilih lokasi di kantor J&T express Lumajang adalah:

- Kinerja karyawan J&T express Lumajang layak untuk diteliti.
- Dukungan dari manajer J&T express Lumajang kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan J&T express Lumajang Lokasi objek penelitian yang berada di jalan raya memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian.
- Kemudahan data-data tentang J&T express Lumajang untuk mendapatkan guna menunjang validitas dari penelitian.

### Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, yang akan digunakan untuk menduga karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel” (Sugiyono, 2009:118).

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### Kuisoner

“Kuisoner adalah daftar pertanyaan yang dikirimkan kepada responden, baik secara langsung maupun dengan bantuan pemilik usaha”,(Sugiyono, 2008:90).

#### Wawancara

“Wawancara atau interview adalah komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari responden”(Sugiyono, 2008:92).

#### Observasi

“Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti mengamati secara langsung obyek penelitian, guna menambah data dan informasi yang diperlukan”(Sugiyono, 2008:93).

#### Dokumentasi

“Pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen, buku atau arsip yang ada di perusahaan yang telah dipublikasikan dan dikaitkan dengan penelitian” (Sugiyono, 2008:92).

#### Studi Pustaka

“Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian dengan cara membaca literatur-literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti” (Sugiyono, 2008:93).

### Variabel penelitian

#### a. Variabel Independen

“Variabel independen adalah tipe variable yang menjelaskan atau mempengaruhi variable yang lain, sering disebut dengan variabel yang mendahului” (Indrianto & Supomo, 2011:27).

#### b. Variabel Dependen

“Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen dan sering disebut sebagai variable konsekuensi” (Setiadi, dkk 2016).

### Teknik Analisis Data

“Sesuai dengan hipotesis dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, maka digunakan analisis linier berganda dengan bentuk hubungan asosiatif kausal, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dalam memprediksi variabel dependen dalam penelitian ini” (Sugiyono, 2009:35).

### Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2009:67) “validitas merupakan hasil penelitian dimana dimana terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti”.

### Uji Reliabilitas

“Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keajengan hasil pengukuran suatu instrument “Suatu instrumen, dikatakan reliabilitas jika instrumen tersebut apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama” (Sugiyono,2009:97).

### Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak, jika data berdistribusi normal maka dapat digunakan analisa statistik parametik. “Variabel Y mempunyai distribusi normal untuk setiap pengamatan variabel X, dapat diketahui dari normal *plot residual*, bila data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas”. Hastono, (2007:7).

### Uji Multikolinieritas

“Uji Multikolinieritas untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel indepenen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi” (Umar 2011:177).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variens* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut Heteroskedastisitas, Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Umar, (2011:179).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Kuncoro, (2007:77) mengatakan bahwaanalisis regresi linier berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

Menurut Kuncoro (2007:81) “uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan J&T express Lumajangsecara parsial di uji dengan cara signifikansi”.

#### Uji F (Uji Simultan)

Menurut Kuncoro (2007:82) Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang diuji secara signifikan”.

#### Uji Koefesien Determinasi ( $R^2$ )

Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi ,hal ini ditunjukkan oleh besarnya Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) sampai dengan satu (satu) . Jika Koefesien Determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen . Apabila koefesien determinasi semakin mendekati satu , maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen . karena Variabel Independen pada penelitian ini lebih dari 2 , maka koefesien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square*”. (Ghozali, 2005).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

J&T adalah perusahaan layanan pengiriman barang. Berdasarkan pengembangan dari Sistem IT. J&T Express melayani pengiriman ke seluruh pedalaman kota, domestik dan internasional.J&T Express juga menyediakan layanan pengambilan barang dan mengantar dengan cepat ke konsumen, pada waktu yang bersamaan J&T juga mendukung perkembangan bisnis e-commerce. Dalam setahun, J&T Express bisa menjangkau seluruh areal di Indonesia. Infrastruktur yang dibangun oleh J&T Express ini pun dirancang untuk melahirkan layanan yang cepat, aman, dan meminimalisir kesalahan pekerja (human error) yang bisa menurunkan layanannya. Selain itu, J&T Express juga menggandeng beberapa pihak dalam membangun infrastrukturnya. Mereka berafiliasi dengan Garuda Indonesia Cargo untuk jalur pengiriman udara. J&T Express juga menggandeng idEA (Indonesian E-Commerce Association) sebagai asosiasi e-commerce di Indonesia dan Asperindo (Asosiasi Perusahaan Jasa Pengiriman Ekspres Indonesia).

## Hasil Pengumpulan Data

### Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan J&T Express Cabang Lumajang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Terdapat 40 responden karyawan J&T express cabang lumajang sendiri terdiri dari 1 SPV 3 admin 3 kordinator dan 33 sprinter. Berikut adalah data-data yang akan disajikan yang berkaitan dengan gambaran umum responden :

### Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Tentang jumlah responden berdasarkan jenis kelamin di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan J&T express cabang lumajang adalah berjenis kelamin laki- laki yaitu 37 responden atau presentase 56,64%. Sedangkan reponden minoritas karyawan J&T express cabang lumajang adalah berjenis perempuan yaitu 3 responden atau presentase 7,5%.

### Hasil Analisis Data

#### Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

##### Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  minimal 0,3 atau  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Hasil uji validitas variabel Keselamatan ( $X_1$ ) diperoleh  $r_{hitung}$  untuk pernyataan pertama sebesar 0,731, pernyataan kedua sebesar 0,910 yang kesemuanya mempunyai tingkat signifikansi 0,000. Dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pernyataan yang terdiri dari masing-masing 2 (dua) butir pernyataan untuk variabel keselamatan kerja, 6 (enam) butir pertanyaan variabel kesehatan kerja, dan 4 (empat) pernyataan untuk kinerja. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi, seluruhnya mempunyai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan lebih besar dari  $r$  minimal (0,3). Dengan demikian bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid. Kesimpulannya seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

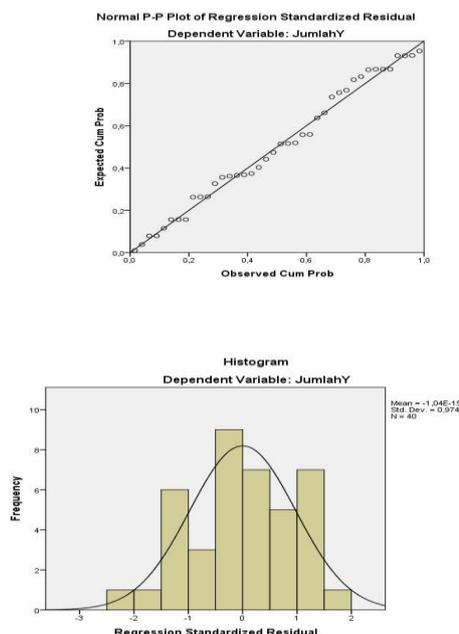
##### Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.845, variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.724, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,821. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ), kesehatan kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan (Y) adalah sangat reliabel, sehingga kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang handal karena dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan.

##### Hasil uji asumsi klasik

##### Uji normalitas data

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot.



**Gambar 1 Histogram dan P-Plot**

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS versi 16

Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa pada grafik normal *probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan) yang dibuktikan dengan nilai mean dan standar deviasi yang tepat ada ditengah dan membentuk lonceng. Kedua grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

## Hasil Pengujian Multikolinieritas

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

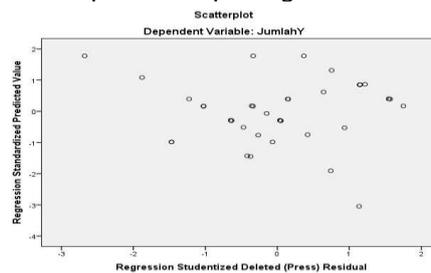
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keselamatan Kerja ( $X_1$ )	0.765	1,307	Bebas Multikolinieritas
Kesehatan Kerja ( $X_2$ )	0.765	1,307	Bebas Multikolinieritas

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS versi 16

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, jadi semua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan dalam pengujian regresi linier berganda.

## Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 2 Scater Plot**

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS versi 16

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

## Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,491	1,747		4,862	,000		
	jumlahX1	,277	,170	,234	1,627	,112	,765	1,307
	JumlahX2	,283	,081	,499	3,475	,001	,765	1,307

a. Dependent Variable: JumlahY

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS versi 16

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *Unstandardized coefficients* adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,491 + 0,277 X_1 + 0,283 X_2$$

## Hasil Pengujian Hipotesis

## Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t pada hipotesis pertama variabel  $X_1$  yaitu keselamatan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,627$  dengan signifikansi 0,112. Batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,024. Ini berarti  $t_{hitung} (1,627) \leq t_{tabel} (2,024)$ , yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dengan tingkat signifikansi 0,112 yang berada di atas batas signifikansi 0,05, maka variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil uji t pada hipotesis kedua variabel  $X_2$  yaitu kesehatan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,475$  dengan signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,024. Ini berarti  $t_{hitung} (3,475) > t_{tabel} (2,024)$ , Ini berarti  $t_{hitung} (3,475)$  terletak di daerah terima  $H_0$  yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan tingkat signifikansi 0,001 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kesehatan kerja kinerja karyawan J&T Ekspres di Kabupaten Lumajang

## Hasil Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F pada hipotesis ketiga variabel penelitian diperoleh nilai F hitung = 13,198 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05, diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,25. Ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan J&T Ekspres di Kabupaten Lumajang. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 3**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 <sup>a</sup>	,416	,385	1,488

a. Predictors: (Constant), JumlahX2, jumlahX1

b. Dependent Variable: JumlahY

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS versi 16

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,416. Hal ini berarti 41,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja, sedangkan sisanya yaitu 58,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain motivasi kerja, pelatihan kerja, finansial kerja dan lain lain.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pembahasan Pengaruh Keselamatan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penyebaran dan pengujian kuesioner pada 40 responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju atau tidak setuju terhadap variabel keselamatan kerja. Hasil ini memberikan bukti bahwa variabel keselamatan kerja bukan merupakan salah satu yang perlu dipertimbangkan dalam kinerja karyawan pada J&T Express Lumajang.

Karyawan J&T Express Lumajang kurang menanggapi akan keselamatan kerja. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan keselamatan kerja bukanlah pertimbangan yang utama dalam melakukan pekerjaan. Saran untuk J&T Express Lumajang ialah untuk mempertahankan dan meningkatkan Keselamatan Kerja karyawan, untuk menjaga bilamana terdapat hal-hal yang tidak diinginkan ketika melakukan pengiriman barang. sehingga karyawan semakin giat dalam melakukan pekerjaan.

#### **Pembahasan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil ini menunjukkan bahwa penilaian yang baik mengenai kesehatan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan sehingga mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Hasil analisis penelitian pada indikator-indikator yang ada pada variabel kesehatan kerja, menunjukkan bahwa kesehatan kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan pada J&T Express Lumajang. Atas kondisi ini maka disarankan kepada perusahaan J&T Express Lumajang untuk meningkatkan dan tetap memperhatikan kelengkapan kerja karyawan walaupun karyawan sudah menganggap baik, sehingga pada periode berikutnya dapat menarik lebih banyak karyawan untuk bekerja di J&T Express Lumajang.

#### **Pembahasan Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Purnamasari (2017) dengan judul Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja karyawan PT. Bekaert Indonesia plant karawang. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan. Terdapat kesamaan variabel penelitian yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Atas kondisi ini disarankan kepada pihak J&T Express Lumajang untuk tetap meningkatkan keselamatan yang baik dan memenuhi harapan karyawan sehingga meningkatkan rasa kepercayaan dan keyakinan karyawan. Dan disarankan untuk meningkatkan kesehatan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi, baik karyawan yang sudah lama atau karyawan baru yang belum pernah bekerja pada J&T Express Luamajang.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh secara parsial, simultan variabel Keselamatan (X1), dan Kesehatan Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari perumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan metode regresi linier berganda menyatakan bahwa secara parsial Keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Lumajang.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan metode regresi linier berganda menyatakan bahwa secara parsial Kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan J&T express lumajang.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Lumajang.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai bahan masukan dan pelengkap bagi pihak-pihak yang terkait adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan
  - 1) Keselamatan kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Express Lumajang. Saran untuk J&T Express Lumajang ialah untuk meningkatkan Keselamatan Kerja karyawan, untuk menjaga bilamana terdapat hal-hal yang tidak diinginkan ketika melakukan pengiriman barang. sehingga karyawan semakin giat dalam melakukan pekerjaan.
  - 2) Terdapat Pengaruh yang signifikan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Lumajang. Atas kondisi ini maka disarankan kepada perusahaan J&T Express Lumajang untuk meningkatkan dan tetap memperhatikan kelengkapan kerja karyawan walaupun karyawan sudah menganggap baik, sehingga pada periode berikutnya dapat menarik lebih banyak karyawan untuk bekerja di J&T Express Lumajang.
  - 3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja terdapat pengaruh yang positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan J&T Express lumajang. Atas kondisi ini disarankan kepada pihak J&T Express Lumajang untuk tetap meningkatkan keselamatan yang baik dan memenuhi harapan karyawan sehingga meningkatkan rasa kepercayaan dan keyakinan karyawan. Dan disarankan untuk meningkatkan kesehatan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi, baik karyawan yang sudah lama atau karyawan baru yang belum pernah bekerja pada J&T Express Luamajang.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - 1) Penelitian ini hanya meneliti Keselamatan dan Kesehatan Kerja, sehingga pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti lain dapat meneliti tentang variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
  - 2) Penelitian ini juga terbatas pada variabel Kinerja karyawan, sehingga pada penelitian selanjutnya dapat dikembangkan variabel lain.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu: Yogyakarta.*
- Mathis, Robert L. & Jockson. John H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Salameba Empat Patria: Jakarta
- Arina, P. T., Karya, M., Pekanbaru, C., & Harris, Y. (2014). No Title, 3(2).
- Djamarah, & Bahri, S. (2002). *Psikologi Belajar.* Pt. Renika Cipta.
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja (ketiga).* Bandung: CV. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (pertama).* Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gibson. (2006). *Organisasi (kelima).* Jakarta: Erlangga.
- Ibrahim, M., & Brobbey, V. A. (2015). Impact of Motivation on Employee Performance the Case of Some Selected Micro Finance Companies in Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management, ISSN: 2348-0386, III(11), 1218–1236.*
- Indrianto, N., & Supomo, B. (2011). *Metode Penelitian Bisnis (keempat).* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kaswan, & Akhyadi, A. S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (pertama).* Bandung: CV. Alfabeta.
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan DAN Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PadaPT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi, 2(3), 1592–1602.*
- Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif.* Yogyakarta: (UPP) STIM YKPN.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua . Alfabeta: Bandung

- Mamangkey, T. J., Tumbel, A., & Uhing, Y. (2015). the Effect of Training , Experience and Work Environment of the Performance. *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado*, 3(1), 737–747.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ranupandojo, & H, S. H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BEFE-UGM.
- Riduwan. (2011). *Skala Pengukuran Variabel - Variabel Penelitian (Kedelapan)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi (kedua)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, P. S., & Timothy A, J. (2012). *Perilaku Organisasi (ke empat)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosa, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. *E-Jurnal Apresiasi EKonomi*, 3(Mei 2015).
- no Anggun Jaya Surabaya. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(8), 1–17.
- Setiadi, R. U., Setiadi, P. B., & Indroyono. (2016). The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance at Semen Indonesia Limited Company. *International Journal of Academic and Reflection*, 4(3), 64–85.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Mrtode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sunyoto, D. (2013). *Teori Koesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (kedua)*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi.
- Suryadana, M. L. (2015). *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance: (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*, 7(11), 23–33. <https://doi.org/10.5539/res.v7n11p23>
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (kedua)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro. Mudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif*. Unit Penerbit dan percetakan(UPP) STIM KYPN: Yogyakarta
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (ketiga)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37–45.