



PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK SUMUT CABANG TEBING TINGGI

Suri Deviana

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Surideviana450@gmail.com

Abstrak

Setiap perusahaan memiliki Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), namun tidak semua berdampak positif atau berpengaruh bagi karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi. Penelitian menggunakan metode kuantitas dengan menampilkan atau dengan menyampaikan secara deskriptif dengan sampel penelitian adalah *total sampling* yaitu semua karyawan yang bekerja di PT. Bank SUMUT Cabang Kota Tebing Tinggi sebanyak 60 orang. Pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner yang dianalisa dengan menggunakan model regresi linier berganda. Hasil uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel kesehatan kerja (X_1) sebesar 0,000 sedangkan keselamatan kerja (X_2) sebesar 0,326. Artinya hanya kesehatan kerja yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji simultan F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi diperoleh variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja sebesar 0,457 atau 45,7%. Sedangkan sisanya sebesar 54,3% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi linier diperoleh bahwa $Y = 5,679 + 0,784x_1 + 0,088x_2 + e$. Kesimpulannya adalah koefisien regresi Kesehatan Kerja (X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2) bernilai positif artinya memiliki hubungan yang searah yaitu pada saat kesehatan kerja dan keselamatan kerja meningkat maka terjadi peningkatan kinerja karyawan. Maka dari itu, perusahaan harus mempertahankan program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada perusahaan yang telah diterapkan selama ini, agar kinerja karyawan tetap berada pada tingkat yang tinggi.

Kata kunci: Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kinerja

Abstract

Every company has an Occupational Health and safety (K3) program, but not all have a positive impact or influence on their employees. This study aims to know the influence of Occupational Health and safety program (K3) to improve the performance of employees of PT. The Bank's High Street branch. Research using the method of quantity by displaying or by conveying a descriptive sample of research is the total sampling of all employees who work at PT. Bank SUMUT Branch Kota Tebing Tinggi as many as 60 people. Data collection using questionnaires were analyzed using multiple linear regression models. The results of the t-test showed that the level of significance of the variable occupational health (X1) is 0.000 while Occupational Safety (X2) is 0.326. This means that only Occupational Health has a partially significant effect on employee performance. While the simultaneous F test obtained a significance value of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that Occupational Health and Occupational Safety simultaneously have a positive and significant effect on improving employee performance. Coefficient of determination test obtained variable Occupational Safety and occupational health of 0.457 or 45.7%. While the remaining 54.3% is the influence of other variables that were not studied in this study. Linear regression equation obtained that $Y = 5.679 + 0,784x_1 + 0,088x_2 + e$. The conclusion is that the regression coefficient of Occupational Health (X1) and Occupational Safety (X2) is positive meaning that it has a unidirectional relationship, namely when Occupational Health and Occupational Safety increase, there is an increase in employee performance. Therefore, the company must maintain the existing occupational safety and health program in the company that has been implemented so far, so that employee performance remains at a high level.

Keywords: Occupational Health and safety, performance

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan menyadari bahwa sumberdaya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Anjani, 2014). Sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja (Sitinjak, et.al., 2021).

Karyawan sebagai sumberdaya yang dominan pada perusahaan merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh karyawan maka *output* yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif akan menghasilkan *output* yang jauh dari memuaskan (Kadarisman, 2014).

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil baik pula bagi suatu perusahaan. Kinerja

karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya sebuah perusahaan. Apabila para karyawan berkinerja buruk maka akan yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Hal ini juga dapat berlaku sebaliknya, apabila karyawan tersebut rajin, senang berinovasi dan memenuhi setiap yang diamanahkan suatu perusahaan maka yang akan terjadi kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut (Ruky, 2015).

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar tempat kerja tersebut (Candrianto, 2020). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan kesehatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perusahaan dalam hal ini unit sumber daya manusia, berkewajiban melakukan berbagai kesehatan, ketenagakerjaan dan keamanan (Kadarisman, 2014).

International Labour Organization (ILO) sebagai salah satu badan PBB yang fokus pada masalah pekerja di seluruh dunia, menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah kepentingan pengusaha, pekerja dan pemerintah di seluruh dunia. Menurut perkiraan ILO, setiap tahun di seluruh dunia 2 juta orang meninggal karena masalah-masalah akibat kerja. Dari jumlah ini, 354.000 orang mengalami kecelakaan fatal. Disamping itu, setiap tahun ada 270 juta pekerja yang mengalami kecelakaan akibat kerja dan 160 juta yang terkena penyakit akibat kerja. Masalah K3 merupakan bagian penting dalam agenda ILO. ILO menghimbau adanya usaha bersama untuk meningkatkan keselamatan para pekerja (Markkanen, 2017).

Sementara itu, berdasarkan data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat bahwa jumlah kecelakaan kerja di Indonesia selama 5 tahun terakhir terus mengalami peningkatan. Sejak 2017, jumlah kecelakaan kerja tercatat sebanyak 123.040 kasus. Jumlahnya naik 40,94% menjadi 173.415 kasus pada 2018. Setahun setelahnya (tahun 2019), kecelakaan kerja kembali meningkat 5,43% menjadi 182.835 kasus. Kemudian pada tahun 2020 meningkat lagi 21,28% menjadi 221.740 kasus. Angkanya pun kembali mengalami peningkatan 5,65% pada tahun 2021 menjadi 234.270 kasus (BPJS Ketenagakerjaan, 2022).

PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi merupakan sebuah Bank Konvensional yang ada di Kota Tebing Tinggi. Adanya persaingan antar bank yang semakin ketat, maka Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi memiliki berbagai produk perbankan yang memberikan banyak kemudahan dan fasilitas kepada nasabah yang bertujuan untuk menyakinkan nasabah agar mau menempatkan dananya di bank. Oleh karena itu, maka karyawan yang ada di Bank SUMUT harus terus meningkatkan kerjanya agar nasabah selalu puas dengan pelayanan yang diberikan. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi telah menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja untuk para kerjanya. Hal ini dilakukan, karena menurut pimpinan PT. Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi, kesehatan dan keselamatan kerja para karyawan mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan. Jika karyawan bekerja

dalam keadaan aman dan sehat, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan yang signifikan. Dan sebaliknya, jika karyawan bekerja dalam keadaan sakit dan tidak aman, maka akan berdampak pada menurunnya tingkat keuntungan perusahaan.

PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi memiliki jumlah karyawan sebanyak 60 orang, maka perusahaan ini memberikan program K3 berupa BPJS ketenagakerjaan demi kenyamanan dalam bekerja, dan dijauhkan dari hal-hal yang tidak diinginkan. Program ini harus dilaksanakan karena merupakan kewajiban dan tanggung jawab perusahaan demi terjaminnya kesehatan dan keselamatan kerja sesuai dengan program kesepakatan. Dalam hal ini perusahaan memberikan program K3 ini keseluruh karyawan, yaitu berupa BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan dan Kenyamanan dalam bekerja demi memenuhi tanggung jawab perusahaan kepada karyawannya.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan; (2) Untuk mengetahui apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan; dan (3) Untuk mengetahui apakah program kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan

Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian perbankan syariah di Indonesia sebagai salah satu bagian dari ekonomi Islam.

2. Bagi Penulis.

Diharapkan penulis mendapatkan tambahan pengetahuan wawasan penulis mengenai pengaruh program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Manfaat Praktisi

a. Bagi Perbankan Syariah

Hasil penelitian dapat dijadikan acuan untuk membantu pihak manajemen bank dalam menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di wilayah perbankan demi meningkatkan kinerja karyawan bank.

b. Bagi Akademisi

Sebagai bahan uji perbandingan penelitian selanjutnya, sehingga dapat menyempurnakan dan memperkaya ilmu pengetahuan bagi pembaca, menambah wawasan pengetahuan tentang program kesehatan dan keselamatan kerja pada bank dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan

2. Kajian Pustaka

2.1. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan yang dapat membantu stress, emosi, dan gangguan fisik. Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan

atau kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, dengan sosial preventif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan atau lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum (Yani, 2017).

Kesehatan kerja adalah promosi dan pemeliharaan dari derajat kesehatan yang terdiri dari kesehatan fisik, mental dan sosial dari tenaga kerja dalam semua pekerjaannya melalui pencegahan penyakit, pengontrolan risiko K3, penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja dan adaptasi tenaga kerja terhadap pekerjaan. Kesehatan kerja adalah spesialisasi ilmu kesehatan beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja / masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, mental dan sosial melalui usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan akibat pekerjaan/lingkungan kerja dan penyakit umum (Rahayu, 2022).

Menurut Saputra (2017) bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Menurut Damayanti (2019) yang menjelaskan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan Anjani (2014), bahwa secara parsial variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2015) pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemalasan yang rendah.

Kesehatan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, serta memberikan peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja mencakup jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah optimal. Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan bagi karyawannya sudah baik. Kesehatan kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawannya baik maka perusahaan dapat mencapai target dan tujuan dengan optimal (Firmanzah, 2017).

2.2. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan, dan fasilitas yang tidak layak. Semua itu dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik, dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan pelatihan (Kadarisman, 2014).

Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenteram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin peralatan keselamatan dan kondisi pekerja (Djatmiko, 2016).

Keselamatan kerja merupakan salah satu aspek dalam kebijaksanaan pokok di sektor ketenagakerjaan yang perlu terus dikembangkan penerapannya untuk memperbaiki kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh. Program keselamatan kerja adalah upaya untuk mencegah timbulnya kecelakaan agar setiap karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman serta terhindar dari kecelakaan kerja seperti kebakaran, peledakan dan lain-lain, karena kecelakaan itu dapat menimpa siapa saja dan kapan saja. Karena itu keselamatan kerja menyangkut keadaan lingkungan tempat melaksanakan pekerjaan dan menyangkut masalah semua proses produksi barang atau jasa yang dapat mengakibatkan timbulnya risiko kemungkinan bagi perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus disediakan sesuai dengan syarat dan peraturan yang ditetapkan oleh instansi-instansi pemerintah yang terkait, dan pelaku pekerjaan harus menguasai bidang-bidang tugasnya masing-masing dan peralatan pekerja juga sarana kegiatan harus dalam keadaan rapi, teratur dan aman (Rahayu, 2022).

Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja. Tempat kerja ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana karyawan bekerja, atau sering memasuki karyawan untuk melakukan pekerjaan (Panggabean, 2022).

Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja. Dan bekerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapatkan kebahagiaan hidup berupa rezeki di dunia, di samping tidak melupakan kehidupan hari akhirat. Karena itu dalam islam hendaklah menjafikan kerja sebagai ibadah bagi keberkatan rezeki yang diperolehnya, lebih-lebih lagi sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan diakhirat yang kekal abadi. Sebagaimana firman Allah dalam Surah Al-Qhashas Ayat 77 :

وَأَتَّبِعْ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagian) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”(Rahman, 2018).

Begitu juga Islam memerintahkan untuk melakukan sesuatu kerja dengan cara yang sebaik-baiknya dengan mengutamakan menjaga keselamatan dan kesehatan. Ini menepati firman Allah dalam Surah Al-Baqarah ayat 195 berbunyi:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri kedalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik”.

Islam adalah agama yang menjunjung tinggi keselamatan bagi pemeluknya. Islam di dalam Al qur'an dan hadist melarang umat untuk membuat kerusakan

jangankan kerusakan itu terjadi pada lingkungan, terhadap diri sendiri saja Allah melarangnya. Hubungan kesehatan, ketenagakerjaan dan keamanan kerja dengan Islam adalah sama-sama mengingatkan umat manusia agar senantiasa berperilaku (berfikir dan bertindak) yang aman dan sehat dalam bekerja di tempat kerja (dikantor dan dilapangan). Dengan berperilaku aman dan sehat akan tercipta suatu kondisi atau lingkungan yang aman dan sehat serta kenyamanan yang akan membawa keuntungan bagi diri sendiri maupun perusahaan tempat kerja.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Melihat sebuah organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada suatu organisasi (Sitinjak, et.al., 2021).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Wibowo, 2012).

Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Rajagukguk, 2020)

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu (Multitama, 2016).

Allah SWT juga berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا فُضِّيتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: *"apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung"*

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari

hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik (Multitama, 2016).

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja juga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini adalah :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1.	Sutrisno, S (Jurnal, 2021) <i>Pengaruh Program Keselamat an dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Peningkata n Kinerja Pegawai Pada UPT Peneranga n Jalan Umum Kota Palopo</i>	Keselamat an dan Kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan Kerja (X), Pegawai (Y)	Dalam penelitian ini variabel X ada 2 yaitu K3 dan lingkungan kerja dan variabel Y nya juga 2 yaitu motivasi dan kinerja karyawan sedangkan penelitian yang peneliti lakukan variabel X ada 2 yaitu kesehatan kerja dan keselamatan kerja, sedangkan variabel Y ada 1 yaitu kinerja	Penelitian ini sama-sama membahas tentang K3 dan kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap variabel kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka semakin meningkat pula kinerja karyawan

			pegawai		
2.	Agus Salim (Jurnal 2020) <i>Pengaruh Penelitian dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB Palembang</i>	Keselamatan kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Kinerja karyawan (Y2)	Variabel dependen peneliti berbeda dengan peneliti sebelumnya, peneliti hanya menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya	Sama sama memiliki variabel independen yaitu Keselamatan kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2)	Ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan
3.	Rizky Fauzan Abdillah (Skripsi 2018) <i>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan</i>	Keselamatan kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Kinerja karyawan (Y1)	Variabel dependen peneliti berbeda dengan peneliti sebelumnya, peneliti hanya menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya	Sama sama memiliki variabel independen yaitu Keselamatan kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2)	Ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan

4.	Oktarina Zuleha (Skripsi 2021) <i>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan Proyek Kontruksi pada PT. Surya Nusa Silampari Palembang</i>	Kesehatan dan keselamatan kerja (X), Kinerja karyawan (Y)	Tempat penelitian berbeda	Variabel dependen dan independen memiliki kesamaan	Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Roudhotul Hidayati (Jurnal, 2020) <i>Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru)</i>	Kesehatan dan keselamatan kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Kinerja karyawan (Y)	Variabel penelitian dan Tempat penelitian berbeda	Variabel dependen memiliki kesamaan	Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Atika Putri (Skripsi 2021) <i>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</i>	Kesehatan dan keselamatan kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi	Variabel penelitian dan Tempat penelitian berbeda	Variabel dependen dan independen memiliki kesamaan	keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial. Secara simultan atau bersama-sama, keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

	<i>Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inkabis Indonesia</i>	Kerja (X3), Kinerja karyawan (Y)			kinerja karyawan.
7	Muhammad Fathir (Skripsi 2022) <i>Pengaruh program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)</i>	Kesehatan dan keselamatan kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Kinerja karyawan (Y)	Variabel penelitian dan Tempat penelitian berbeda	Variabel dependen memiliki kesamaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap variabel kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka semakin meningkat pula kinerja karyawan
8	Komang Pipit Febrianty (Skripsi 2018) <i>Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT.</i>	Kesehatan Kerja (X1), Keselamatan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Variabel penelitian dan Tempat penelitian berbeda	Variabel dependen memiliki kesamaan	Keselamatan dan kesehatan kerja serta mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

	<i>PLN(Persero) Rayon Rimbo Bujung)</i>				
9	Rita Apriliyani (Skripsi 2022) <i>Pengaruh Kedisiplinan Kerja, keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada CV Kayu Jaya Klaten</i>	Kedisiplinan (X1), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Variabel dependen peneliti berbeda dengan peneliti sebelumnya, peneliti hanya menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya	Sama sama memiliki variabel independen yaitu Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap variabel kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka semakin meningkat pula kinerja karyawan
10	Siska Anggraeni (Skripsi 2018) <i>Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Klaten</i>	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1), Kepemimpinan (X2). Kinerja Karyawan (Y)	Variabel penelitian dan Tempat penelitian berbeda	Variabel dependen memiliki kesamaan	Keselamatan dan kesehatan kerja serta kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan empiris. Pendekatan empiris adalah penelitian terhadap gejala-gejala sosial dan alam yang bertitik tolak pada penggalan, pemaparan, penjelasan dan fenomena empiris. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis menelaah bagian-bagian dan fenomena serta

hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif ialah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Penelitian ini dipergunakan terutama untuk ilmu-ilmu sosial seperti ekonomi, sosiologi, dan pendidikan (Tarigan, 2020).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu PT. Bank SUMUT Cabang Kota Tebing Tinggi Provinsi Sumatera Utara melalui kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden yaitu karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Kota Tebing Tinggi. Dalam hal ini, data sekunder yang bersifat internal didapat melalui data-data jumlah karyawan yang ada di PT. Bank SUMUT Cabang Kota Tebing Tinggi dan yang bersifat eksternal didapat melalui sumber-sumber diluar organisasi yang dipublikasikan dan juga jurnal, artikel, majalah dan internet. Dalam hal ini yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Bank SUMUT Cabang Kota Tebing Tinggi sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan cara *total sampling*, yaitu semua populasi dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 60 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

Metode penelitian meliputi data dan teknik pengumpulan data, model penelitian, definisi operasional variabel dan metode analisis data. Pengolahan dan analisis data menggunakan bantuan SPSS 26.0. Ukuran statistik ini digunakan untuk menguji hubungan antara sebuah variabel dependen dengan satu variabel independen. Untuk keabsahan data maka sebelumnya data yang diperoleh akan diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas kuesioner dan uji reliabilitas kuesioner.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan uji t, yaitu jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Untuk menentukan t_{tabel} , dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ atau $60 - 3 - 1 = 56$. Didapat t_{tabel} sebesar 2,003. Selain itu, pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi adalah jika $sig > 0,05$ maka H_0 diterima, jika $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak. Berikut adalah hasil uji t pada penelitian ini:

Tabel 1
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.679	4.423		1.284	0.204
Kesehatan Kerja	0.784	0.116	0.663	6.762	0.000
Keselamatan Kerja	0.088	0.089	0.097	0.991	0.326

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Hasil uji hipotesis pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa sebagai berikut:

- 1) Tingkat signifikansi pada variabel Kesehatan Kerja (X_1) adalah $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 56$ di dapat tabel sebesar 2,003 t hitung $>$ t tabel ($6,762 > 2,003$). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Kesehatan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi.
- 2) Tingkat signifikansi pada variabel Kesehatan Kerja (X_2) adalah $0,326 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 56$ di dapat tabel sebesar 2,003 t hitung $<$ t tabel ($0,991 < 2,003$). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti Keselamatan Kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi.

Pengujian hipotesis secara simultan pada dasarnya bertujuan untuk mengukur besarnya variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, untuk mengambil keputusan apakah H_0 diterima atau ditolak dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima. Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak. F tabel dapat dicari pada tabel statistik dengan $df_{n1} (k - 1)$ atau $(3 - 1 = 2)$ dan $df_{n2} (n - k - 1)$, atau $(60 - 3 - 1 = 56)$ maka hasil yang diperoleh adalah $df_1 = 2$ dan $df_2 = 56$ yaitu sebesar 3,16. Berikut adalah hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabel 2
Hasil Uji Simultan F
(ANOVA^a)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	218.341	2	109.171	25.859	0.000 ^b
Residual	240.642	57	4.222		
Total	458.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.13 nilai F hitung yang diperoleh adalah $25,859 > 3,16$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 3
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)
(Model Summary^b)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.690 ^a	0.476	0.457	2.055

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel peningkatan kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi dapat dijelaskan oleh variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja sebesar 0,457 atau 45,7 %. Sedangkan sisanya sebesar 54,3% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda



Persamaan regresi linier berganda diketahui sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Table 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.679	4.423		1.284	0.204
Kesehatan Kerja	0.784	0.116	0.663	6.762	0.000
Keselamatan Kerja	0.088	0.089	0.097	0.991	0.326

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2022

$$Y = 5,679 + 0,784x_1 + 0,088x_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel *Independent* dengan variabel *Dependent* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa

- Koefisien regresi Kesehatan Kerja (X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2) bernilai positif artinya pada saat kesehatan kerja dan keselamatan kerja meningkat maka terjadi peningkatan kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi. Begitu pula pada saat kesehatan kerja dan keselamatan kerja menurun maka terjadi pula penurunan kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi.
- Nilai koefisien regresi linier Kesehatan Kerja (X_1) adalah 0,784 artinya jika variabel Kesehatan Kerja (X_1), meningkat 1%, maka terjadi peningkatan kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi sebesar 0,784.
- Nilai koefisien regresi linier Keselamatan Kerja (X_2) adalah 0,088 artinya jika variabel Keselamatan Kerja (X_2), meningkat 1%, maka terjadi peningkatan kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi sebesar 0,088.

4.2. Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan



Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel Kesehatan Kerja (X_1) adalah $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 56$ di dapat tabel sebesar $2,003$ t hitung $> t$ tabel ($6,762 > 2,003$). Adapun uji statistic secara parsial dilakukan dengan menggunakan SPSS. Dengan memasukkan rekapitulasi jawaban responden yang berhubungan dengan variabel kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Output dari hasil SPSS adalah diperoleh nilai signifikannya adalah $0,000$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Kesehatan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Firmanzah (2017) bahwa kesehatan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, serta memberikan peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja mencakup jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah optimal. Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan bagi karyawannya sudah baik. Kesehatan kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawannya baik maka perusahaan dapat mencapai target dan tujuan dengan optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Adam Saputra (2017) yang menjelaskan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ria Damayanti (2019) yang menjelaskan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian Merysa Anjani (2014), bahwa secara parsial variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2002) pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemalasan yang rendah.

Karyawan yang bekerja bukanlah suatu robot. Untuk itu pertimbangan ekonomi secara murni mungkin tidak baik maka perlu “memanusiakan pekerjaan” atau membuat suasana kerja lebih manusiawi. Pekerja yang kesejatraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi kinerja mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis, dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula (Nur, 2017).

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel Kesehatan Kerja (X_2) adalah $0,326 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 56$ di dapat tabel sebesar $2,003$ t hitung $< t$ tabel ($0,991 < 2,003$). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti Keselamatan Kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ternyata keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi. Jadi walaupun tingkat keamanan lingkungan kerja tinggi, perusahaan memberikan perlakuan yang adil terhadap semua karyawan, adanya pemberian asuransi kecelakaan kerja kepada karyawan, menyediakan alat pelindung diri, adanya hubungan sesama rekan kerja yang baik, alat dan mesin kerja yang kondisinya baik, pekerjaan yang dikerjakan teliti, serta adanya tanda untuk peralatan yang berbahaya, namun itu semua tidak serta merta membuat kinerja karyawan menjadi meningkat. Hal ini dikarenakan kesehatan kerja masih lebih berpengaruh dibandingkan dengan berbagai bentuk keamanan keselamatan kerja yang disediakan di perusahaan. Jadi walaupun tingkat keamanan lingkungan kerja tinggi, jika karyawannya tidak sehat, maka kinerjanya juga tidak akan meningkat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Adam Saputra (2017) yang menjelaskan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian ini juga tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ria Damayanti (2019) yang menjelaskan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2010) yang menyatakan keselamatan kerja bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang peneliti lakukan diperoleh bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Peneliti berasumsi bahwa keselamatan kerja karyawan PT. Bank SUMUT memang sudah cukup terjamin sehingga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan variabel kesehatan kerja, apabila karyawannya sehat, tentunya akan memikirkan keselamatannya dalam bekerja sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan.

Memang penelitian ini berbeda dengan penelitian Andi Adam Saputra, Ria Damayanti dan Mangkunegara yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan itu terletak dari hasil output SPSS yang menyatakan bahwa nilai $P = 0,326 > 0,05$ artinya tidak signifikan. Selain itu, perusahaan yang berbeda tentunya memiliki jaminan keselamatan kerja yang berbeda pula. Sehingga hasil penelitian ini juga menjadi berbeda pula.

Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji simultan, diperoleh adalah $25,859 > 3,16$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi.

Melalui penelitian, diperoleh pula persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 5,679 + 0,784x_1 + 0,088x_2 + e$. Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan

antara variabel *Independent* dengan variabel *Dependent* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa koefisien regresi Kesehatan Kerja (X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2) bernilai positif artinya pada saat kesehatan kerja dan keselamatan kerja meningkat maka terjadi peningkatan kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi. Begitu pula pada saat kesehatan kerja dan keselamatan kerja menurun maka terjadi pula penurunan kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel peningkatan kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi dapat dijelaskan oleh variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja sebesar 0,457 atau 45,7 %. Sedangkan sisanya sebesar 54,3% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Iswatun Hasanah (2014) bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Alwein Gilang P (2017), bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang diterapkan perusahaan mampu meningkatkan kegairahan atau semangat kerja, mencegah timbulnya penyakit akibat kerja, dan dapat memberikan pengetahuan tentang penggunaan alat dan mesin yang benar serta mengetahui proses kerjanya di lingkungan kerja, sehingga dengan pemberian program keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberikan dorongan kepada karyawan untuk berkerja secara maksimal. Kinerja karyawan akan maksimal dan terus meningkat apabila karyawan merasa dirinya aman dan terlindungi dari berbagai kecelakaan kerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut. Perusahaan yang memiliki keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya apabila perusahaan memiliki keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Menurut Djoko Setyo Widodo (2021), bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah rangkaian usaha dan upaya menciptakan suasana kerja yang aman dari risiko kecelaksanaan baik fisik, mental maupun emosional sehingga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama.

Berdasarkan uraian diatas, maka salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan perlu memelihara keselamatan dan kesehatan karyawan, kesehatan inimenyangkut kesehatan fisik ataupun mental. Kesehatan para karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang rendah. Adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material,

karena mereka akan lebih jarang absen bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu meningkatkan prestasi kerja serta lebih produktif.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian tentang pengaruh program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi.
2. Kesehatan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi.
3. Keselamatan Kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi.
4. Persamaan regresi linier berganda menyimpulkan bahwa koefisien regresi Kesehatan Kerja (X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2) bernilai positif artinya pada saat kesehatan kerja dan keselamatan kerja meningkat maka terjadi peningkatan kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan dan data diatas, maka berikut ini adalah berbagai saran yang diajukan oleh peneliti :

1. Untuk kesehatan kerja pada PT. Bank SUMUT Cabang Tebing Tinggi, disarankan agar lingkungan tempat kerja selalu bersih. Perusahaan harus mempertahankan program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada perusahaan yang telah diterapkan selama ini, agar kinerja karyawan tetap berada pada tingkat yang tinggi. Dan perusahaan harus senantiasa menyediakan alat pelindung diri menurut ketentuan batas waktu agar selalu dalam kondisi layak pakai sehingga dapat melindungi karyawan dan mencegah kejadian yang tidak diinginkan. Selain mempertahankan program keselamatan dan kesehatan kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya pihak manajemen lebih memperhatikan aspek peraturan dan prosedur K3.
2. Bagi lembaga pemerintah hendaknya mengeluarkan peraturan mengenai standar pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang lebih baru dan lebih jelas agar pelaksanaan program ini dapat berjalan dengan baik. Lembaga pemerintah juga dapat memberikan peraturan kepada perusahaan agar secara berkala memberikan pelatihan dan pendidikan mengenai sistem prosedur kerja, audit keselamatan, pemakaian

alat pelindung diri, sistem inspeksi dan pemeliharaan peralatan. Hal yang paling penting adalah untuk menciptakan kesadaran yang tinggi kepada semua karyawan terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini seperti variabel kemampuan, variabel produktivitas, variabel organisasi, variabel kompetensi, variabel dari individu itu sendiri dan lain-lain, dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih lengkap dan bermanfaat bagi banyak pihak.

6. Daftar Pustaka

- Al-Hafidz, A.W. 2017, *Fikih Kesehatan*, Jakarta: Amzah
- Amirudin dan Zainal Asikin. 2013. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Andri Soemitra, M.A, 2017. *Bank Lembaga dan Keuangan Syariah*, Kencana
- Anjani, M., 2014. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB): Vol. 9 No. 1
- Anggrakila, D., & Meidiyustiani, R. (2018). Pengaruh Suku Bunga, Tingkat Bagi Hasil, Tingkat Likuiditas, Dan Non Performing Financing Terhadap Deposito Mudharabah. ... *Responsibilitas Audit Dan Tax*, 2004. <https://jom.fe.budiluhur.ac.id/index.php/jma/article/view/103%0Ahttps://jom.fe.budiluhur.ac.id/index.php/jma/article/download/103/68>
- Arikunto, S. 2013, *Prosedur Penelitian "Suatu Pendekatan Praktik"*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- BPJS Ketenagakerjaan, *Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia Alami Tren Meningkat*, (<https://dataindonesia.id>, 2022)
- Budihardjo, M. 2015, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, Jakarta: Raih Asa Sukses
- Candrianto. 2020. *Pengenalan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Malang: Literasi Nusantara
- Damaiyanti, S. 2020, *Pengaruh Tingkat Liquiditas dan Bagi Hasil Terhadap Deposito Perbankan Syariah di Indonesia*, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UINSU
- Erni, D. R., & Rokan, M. K. (2022). *Strategy in Handling Problem Financing at PT . Bank Sumut Syariah KCPSY Karya Strategi dalam Menangani Pembiayaan Bermasalah pada PT . Bank Sumut Syariah KCPSY Karya*. 3(2), 509–514.
- Hamid 2017. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga
- Djatmiko, R.D., 2016., *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Yogyakarta: Deepublish
- Fathir, M. 2022. *Pengaruh Penerapan Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan*

- Kerja Terhadap Karyawan Studi di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung*, Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN
- Fathoni, A. 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Firmanzah, A. 2017. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 42 No. 2
- Ghozali, I., 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gilang, A.P. 2017. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveing di Bagian Produksi PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu*, Yogyakarta: Jurnal Penelitian UIN Fakultas Ekonomi
- Hasibuan, M.S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Toko Gunung Agung
- Irzal. 2016. *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kencana, 2016
- Kadarisman. 2014. *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014
- M. Yani, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media
- Markkanen, P.K. 2017. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia*, Manila: International Labour Organization
- Mas, D. I., & Langkat, A. K. (2023). Jurnal mudabbir. *Pengaruh Kontribusi Program Magang Dan Soft Skills Terhadap Kemampuan Bersaing Di Dunia Kerja (Studi Kasus Lulusan Ekonomi Islam FEBI UIN Sumatera Utara) Evita*, 3, 11–20.
- Multitama, 2016. *Islamic Business Strategy For Enterpreneurship*, Jakarta: Zikrul Hakim
- Muhammad Lathief Ilhamy Nasution, M.E.I, 2018. *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*. FEBI UINSU
- Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.Si, 2016. *Metedologi Penelitian Ekonomi*. FEBI UINSU
- Nur, A.M. 2017. *Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, Kabupaten Bulukumba*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. UIN Alauddin Makassar.
- Panggabean, M.S., 2022, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Selatan Ghalia Indonesia
- Paramansyah, A& Husna, A.I.N, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, Bekasi: Pustaka Al-Muqsith
- Rahayu, E.P., dkk, 2022. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Sukoharjo: Pradina Pustaka
- Rahman, A. 2018, *Al-Qur'an dan Terjemahan (Ayat Pojok Garis) Departemen Agama RI*, Semarang Asy Syifa
- Rajagukguk, H.P., 2020. *Peran serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*, Jakarta : Yayasan Obor Indonesia
- Ramli, S. 2019, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*, Jakarta: PT. Dan Rakyat
- Ridwan, 2017. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistik*. Bandung :Alvabeta
- Ruky, A.S., 2015. *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sitinjak, W., dkk. 2021. *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*, Jakarta: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Siyoto, S, 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Suardi, R. 2017, *Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta:

Penerbit PPM

- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung:Alfabeta Bandung
- Sugiono, 2016.*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta
- Syahbudi, M. dan E. E. B. (2019). Pengembangan Strategis Koperasi Syariah Berbasis Teknologi Financial Dengan Pendekatan Intepretatif Structural Modelling. *Sensasi, Juli*, 215.
- Sugiyono, 2017.*Metodologi Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta
- Suma'mur, 2019,*HigienePerusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta : Sagung Seto
- Sumakmur. 2016., *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*,Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Studi, P., Administrasi, I., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., Area, U. M., & Area, U. M. (2015). Kabupaten Deli Serdang. *ANALISIS KUALITAS PELAYANAN TERHADAP PENGUNJUNG PERPUSTAKAAN BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG*, 1(4), 1–50.
- Tarigan, A.A, et. al, 2020. *Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU*, Medan: Wal Ashari Publishing
- Tika, M.P. 2016, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: Bumi Aksara
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Wibowo, 2016.*Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers
- Widiyanto, M.A. 2013, *Statistika Terapan*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Widodo, D.S., 2021, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, Yogyakarta: Penebar Media Pustaka