

## **Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dhanar Mas Concern di Bandung**

**R.S. Desfriyanti<sup>1</sup>, S. Sumiyati & B. Widjajant**

*Universitas Pendidikan Indonesia*

[Ratusarah71@gmail.com](mailto:Ratusarah71@gmail.com)

***Abstract:** This study aims to obtain (1) an overview of occupational health and safety, (2) a level of employee performance at the Dhanar Mas Concern Company, and (3) the influence of occupational health and safety on employee performance of Dhanar Mas Concern Company. The design of this study was cross sectional method using a descriptive and verification type approach, namely by exposing the related variables to test the relationship or influence which then formed conclusions. The object of research that is the dependent variable is employee performance (Y) and the independent variable is occupational health and safety (X). The population in this study were Dhanar Mas Concern company employees in Bandung, amounting to 95 employees. The method used is saturation sampling or census with a sample size of 30 respondents. The data analysis technique used is a simple linear regression with Statistical Software for Service Solutions (SPSS) 25.0 for Windows. The findings in this study show that the picture of occupational health and safety and the level of employee performance at the Dhanar Mas Concern in Bandung is in a pretty good category. Occupational health and safety has a significant influence on purchase decision employee performance at the Dhanar Mas Concern in Bandung.*

**Keywords:** *occupational health and safety, employee performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh (1) gambaran keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Dhanar Mas Concern, (2) tingkat kinerja karyawan pada PT. Dhanar Mas Concern, dan (3) pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dhanar Mas Concern. Desain penelitian ini adalah *cross sectional method* dengan menggunakan pendekatan jenis deskriptif dan verifikatif yaitu dengan pemaparan variabel terkait untuk menguji hubungan atau pengaruh yang kemudian terbentuk kesimpulan. Objek penelitian yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) serta yang menjadi variabel bebas adalah keselamatan dan kesehatan kerja (X). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dhanar Mas Concern di Bandung yang berjumlah 95 karyawan. Metode yang digunakan adalah *explanatory survey* dengan ukuran sampel sebanyak 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan alat bantu *software* komputer *Statistical Product for Service Solutions (SPSS) 25.0 for windows*. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran keselamatan dan kesehatan kerja dan tingkat kinerja karyawan PT. Dhanar Mas Concern di Bandung berada dalam kategori cukup baik. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dhanar Mas Concern di Bandung.

**Kata kunci:** *keselamatan dan kesehatan kerja, kinerja karyawan*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan tersebut. Perusahaan dapat maju dan berkembang karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari kemajuan suatu perusahaan (Wahyuni & Syamsul H Senen, 2016:60).

Kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Widodo, 2006:78). Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, (Rivai dalam Muhammad Sandy, 2015:11).

Moehersono (2012:96) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Penilaian kinerja karyawan selalu dilakukan oleh setiap perusahaan untuk melihat sejauh mana kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. (Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014). Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai diperlukan adanya instrumen yang secara representatif dapat menggambarkan kinerja itu sendiri.

Banyak penelitian mengenai kinerja juga terjadi pada industri jasa di Indonesia seperti industri konstruksi (Kahfiardi Fajri, Hamidah Nayati Utami, 2017), industri manufaktur (Azwar, 2010), industri pertambangan (Mulyono, 2013), dan di bidang pabrikasi (M. Riyab Munandar, Astuti, & Hakam, 2014). Adapula seperti penelitian industri konstruksi di Inggris (Mousavi, Khani Jazani, Cudney, & Trucco, 2019).

Permasalahan kinerja karyawan terjadi pada berbagai industri baik manufaktur maupun industri jasa. Adapun di Indonesia salah satu

perusahaan manufaktur yang mengalami masalah pada kinerja karyawan yaitu PT. Dhanar Mas Concern Bandung adalah perusahaan tekstil, yang mengkhususkan diri pada Benang Spinning dan pembuatan Greige Fabrics. Produk yang dibuat meliputi Tetoron Cotton, Tetoron Rayon, Acrylic, dan Polyester Benang. Didorong oleh fleksibilitas, kreativitas dan keinginan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, DMC Group memberikan pengalaman, kompetensi, kehandalan dan pelayanan kepada ribuan pelanggan di seluruh dunia. Berbagai produk dan layanan terus berubah dan berkembang agar sejalan dengan kebutuhan pasar. Kinerja pegawai pada perusahaan milik PT. Dhanar Mas Concern masih belum memuaskan, hal ini dapat terlihat dari indikasi hasil kinerja pegawai pada Tabel 1.

**TABEL 1**  
**HASIL PENILAIAN KINERJA**  
**KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA**  
**PT. DHANAR MAS CONCERN**

T	B	JK	THK	K			
				SB	B	CB	B
2016	Produksi	109	82				√
2017	Produksi	103	82,3				√
2018	Produksi	108	79			√	

Sumber : Bagian HRD PT. Dhanar Mas Concern  
(Data Diolah)

Keterangan :

T = Tahun

B = Bidang

JK = Jumlah Karyawan

THK = Total Hasil Kerja

K = Kriteria

SB = Sangat Buruk

B = Buruk

CB = Cukup Baik

B = Baik

SB = Sangat Baik

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat hasil penilaian kinerja karyawan tiap tahun terjadi penurunan dan kenaikan. Jika dilihat dari total nilai hasil kinerja karyawan PT. Dhanar Mas Concern pada tahun 2016-2017 mengalami kenaikan, dari 82 menjadi 82,3. Sedangkan pada tahun 2017-2018 mengalami penurunan, dari 82,3 menjadi 79. Apabila dilihat berdasarkan skala penilaian hasil kinerja, nilai hasil kinerja

karyawan terendah terjadi pada tahun 2018 yaitu berada dalam kategori skala penilaian C yaitu Cukup Baik (70-79). Sedangkan tahun-tahun sebelumnya berada dalam kategori B yaitu Baik (80-89). Hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang produktivitas kerja dari setiap karyawannya masih belum optimal sehingga terlihat pada total nilai rata-rata hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang menurun.

Fenomena yang terjadi, seringkali karyawan PT. Dhanar Mas Concern menunjukkan kinerja karyawan yang rendah. Hal tersebut dapat tergambarkan dari rekapitulasi ketidakhadiran karyawan. Berikut data rekapitulasi kehadiran karyawan PT. Dhanar Mas Concern tahun 2016 – 2018, seperti yang tertera pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**DATA PERSENTASE ABSENSI**  
**KARYAWAN PT. DHANAR MAS**  
**CONCERN BANDUNG TAHUN 2016-2018**

T	JK	JKH	PTH	PTT
2016	109	95	87,1%	12,9%
2017	109	99	90,8%	9,2%
2018	103	89	86,4%	13,6%

Sumber : Bagian HRD PT. Dhanar Mas Concern (Data Diolah)

Keterangan :

T = Tahun

JK = Jumlah Karyawan

JKH = Jumlah Karyawan Hadir

PTH = Persentase Tingkat Kehadiran

PTT = Persentase Tingkat Ketidakhadiran

Dilihat dari tabel 2 pada presentase tingkat ketidakhadiran dari tahun ke tahun mengalami naik turun. Pada tahun 2016 ke 2017 dari 12,9% menjadi 9,2% mengalami penurunan sebesar 3,7%. Kemudian pada tahun 2018 terjadi kenaikan dari 9,2% menjadi 13,6% mengalami kenaikan sebesar 4,4%. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa karyawan di PT. Dhanar Mas Concern memiliki tingkat kinerja yang rendah di perusahaan, dilihat dari kemangkiran karyawannya di PT. Dhanar Mas Concern.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan perlu memelihara keselamatan dan kesehatan karyawan, kesehatan ini menyangkut 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. (Anjani, Utami, & Prasetya, 2014:4).

Widodo (2015:234) menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2011), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Data Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Dhanar Mas Concern Bandung dapat dilihat pada Tabel 3.

**TABEL 3**  
**DATA KESELAMATAN DAN**  
**KESEHATAN KERJA TAHUN 2016-2018**  
**PADA PT. DHANAR MAS CONCERN**  
**BANDUNG**

B	2016			2017			2018		
	R	S	B	R	S	B	R	S	B
Jan	6	2	1	5	2	1	5	1	2
Feb	4	3	-	5	4	1	4	7	1
Mar	2	2	1	5	-	1	2	8	4
Apr	4	1	1	5	3	3	1	4	2
Mei	5	-	-	3	1	-	5	7	-
Jun	4	1	3	4	3	2	4	3	2
Jul	-	3	2	2	1	1	3	6	1
Agt	1	-	-	5	2	2	3	3	2
Sep	4	4	3	4	2	2	-	4	2
Okt	3	3	-	7	-	2	3	3	-
Nov	6	4	1	3	2	3	1	-	-
Des	2	1	3	4	-	-	-	2	-
T	41	24	15	52	20	18	31	48	16
	80 Orang			90 Orang			95 Orang		

Sumber : Bagian HRD PT. Dhanar Mas Concern (Data Diolah)

Keterangan :

B = Bulan

R = Ringan

S = Sedang

B = Berat

T = Total

Data Tabel 3 diatas menunjukkan data kecelakaan kerja pada PT. Dhanar Mas Concern pada bulan Januari 2016 sampai Desember 2018. Terjadi kecelakaan kerja pada tahun 2016 sebanyak 80 orang, yang diantaranya 41 orang di kategori kecelakaan ringan, 24 orang kecelakaan sedang dan 15 orang di kategori kecelakaan berat. Sedangkan pada tahun 2017 mengalami kenaikan tingkat kecelakaan sebanyak 90 orang yang diantaranya 52 orang kategori kecelakaan ringan, 20 kategori sedang, dan 18 orang di kategori kecelakaan berat. Terakhir pada tahun 2018 mengalami kenaikan lagi tingkat kecelakaan sebanyak 95 orang yang diantaranya 31 orang dikategori ringan, 48 orang kategori sedang, dan 16 orang kategori kecelakaan berat. Yang pertama tergolong cedera ringan yaitu korban mengalami tertimpa tumpukan pallet mengenai bagian kaki. Yang kedua tergolong cedera sedang yaitu korban mengalami terjepit mesin dibagian tangan, dan yang terakhir tergolong cedera berat yaitu korban mengalami terpeleset sehingga pisau mengenai bagian tangan.

Upaya dalam meningkatkan Kinerja Karyawan selain pengendalian internal (Dewi, 2012:2), seorang karyawan harus memiliki kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Apabila hal tersebut dapat terpenuhi, maka akan timbul perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (karyawan) untuk menghasilkan kinerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Taurisa & Ratnawati, 2012:172)

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka didapat rumusan masalah penelitian, yaitu:

1. Bagaimana gambaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Dhanar Mas Concern Bandung?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada PT. Dhanar Mas Concern Bandung?

3. Adakah Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran mengenai keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas (X) yang terdapat pada penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja dengan dimensi tanggung jawab kesehatan, keselamatan, dan keamanan, komitmen dan budaya keselamatan organisasi, komite-komite keselamatan, pelatihan keselamatan dan komunikasi, motivasi keselamatan karyawan dan insentif, serta inspeksi, investigasi kecelakaan dan evaluasi. Sedangkan variabel terikat (Y), yaitu kinerja karyawan dengan dimensi *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, interpersonal impact*.

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode *explanatory survey*. Maksud dari penelitian deskriptif ini yaitu untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dhanar Mas Concern Bandung yang berjumlah 95 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 responden. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan yang diteliti dan juga wawancara terhadap karyawan PT. Dhanar Mas Concern di Bandung.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi kepustakaan, kuesioner, dan wawancara. Teknik Analisa data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan alat bantu *software* komputer *Statistical Product for Service Solutions (SPSS) 25.0 for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini yang terdiri dari variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan untuk variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan pengujian regresi linear sederhana. Model persamaan regresi linear sederhana yang akan dibentuk pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y : Subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

a : Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan

Dengan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows, diperoleh hasil koefisien regresi sebagai berikut:

**TABEL 4**  
**ANALISIS REGRESI SEDERHANA**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,870	5,333		4,664	,000
	X	,603	,105	,513	5,771	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4 pada kolom B, tercantum nilai konstanta dan nilai koefisien regresi linear sederhana untuk variabel bebas. Berdasarkan nilai-nilai itu maka dapat ditentukan model regresi linear sederhana yang dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 24,870 + 0,603X$$

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana di atas, nilai konstanta menyatakan bahwa jika tidak ada program keselamatan dan kesehatan kerja, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 24,870. Koefisien regresi pada variabel program keselamatan dan

kesehatan kerja adalah 0,603 yang artinya setiap terjadi penambahan nilai program keselamatan dan kesehatan kerja akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,603. Sebaliknya jika terjadi penurunan kinerja karyawan, program keselamatan dan kesehatan kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,603 satu satuan nilai. Dapat dikatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

Setelah mengetahui hasil koefisien regresi, maka koefisien determinasi dapat diketahui sebagai berikut:

**TABEL 5**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,513 <sup>a</sup>	,264	,256	9,45079

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel 5 menunjukkan nilai korelasi antara program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,513. Selanjutnya nilai koefisien korelasi tersebut dikuadratkan (nilai *R Square*) dan disesuaikan (*adjusted*) sehingga diperoleh nilai 0,264 atau 26,4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 26,4% sedangkan sebesar 73,6% sisanya adalah pengaruh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh variabel program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 26,4% yang menunjukkan bahwa pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan rendah.

Untuk mencari antara hubungan dua variabel atau lebih dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel yang akan dicari hubungannya dengan menggunakan pengujian keberartian korelasi (uji t) dan pengujian keberartian regresi (uji F).

Untuk menguji signifikansi korelasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap

kinerja karyawan dapat digunakan uji t, yaitu dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Rumus uji t atau uji *coefficients* dijelaskan pada Tabel 6 sebagai berikut:

**TABEL 6**  
**UJI HIPOTESIS t**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	24,870	5,333
	X	,603	,105

a. Dependent Variable: Y

Tabel 5 menunjukkan pengujian untuk uji t yang diambil dari *coefficients* dengan menggunakan uji t yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Pada derajat keyakinan sebesar 95% atau  $\alpha = 5\%$  dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ada di daerah penolakan, berarti  $H_0$  diterima atau jika  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ada di daerah penerimaan, berarti  $H_a$  ditolak.
- b. Berdasarkan probabilitas maka apabila probabilitas  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak signifikan) dan apabila probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (signifikan).

Adapun hipotesis yang muncul:

- $H_{01} : \beta \leq 0$  : Tidak terdapat pengaruh positif antara program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan
- $H_{a1} : \beta > 0$  : Terdapat pengaruh positif antara program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan

Hasil pengolahan data menggunakan program *IBM SPSS statistics 25* yang ditunjukkan pada tabel 22 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,771 lebih besar dari 1,985802 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga terjadi penolakan  $H_{01}$  dan penerimaan  $H_{a1}$  maka dapat dinyatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian F digunakan untuk mengetahui kualitas keberartian regresi antara variabel terhadap variabel terikat. Pengujian keberartian regresi dapat diketahui melalui program SPSS yang akan dijelaskan melalui Tabel 6 berikut.

**Tabel 7**  
**UJI HIPOTESIS F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2974,585	1	2974,585	33,304	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	8306,517	93	89,317		
Total	11281,102	94			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai F sebesar 33,304 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $33,304 > 3,945$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil menunjukkan bahwa variabel program keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi sederhana yang dilakukan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dhanar Mas Concern di Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran keselamatan dan kesehatan kerja PT. Dhanar Mas Concern di Bandung berada pada kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi keselamatan dan kesehatan kerja yang memiliki penilaian sangat tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah dimensi pelatihan keselamatan dan komunikasi, sementara dimensi paling rendah yaitu pada inspeksi, investigasi kecelakaan dan evaluasi.
2. Gambaran kinerja karyawan PT.Dhanar Mas Concern di Bandung berada pada kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi kinerja karyawan yang memiliki penilaian sangat tinggi adalah dimensi *Timeliness* (ketepatan waktu), sementara dimensi paling rendah yaitu pada *Interpersonal Impact* (dampak interpersonal).

3. Berdasarkan penelitian dilakukan secara teoritis dan empirik, dinyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dirasakan karyawan PT. Dhanar Mas Concern di Bandung tetapi dalam tingkat yang rendah.

Berdasarkan penelitian dilakukan secara teoritis dan empirik, dinyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan PT. Dhanar Mas Concern di Bandung memiliki dimensi dengan nilai rendah yaitu pada inspeksi, investigasi kecelakaan dan evaluasi. Hal ini menunjukkan bahwa komite keselamatan kerja perlu meningkatkan inspeksi secara berkala agar meminimalisir suatu kecelakaan yang dapat terjadi pada perusahaan. Dapat dilakukan dengan cara mengobservasi kecelakaan tersebut dilihat melalui foto atau rekaman cctv dan melakukan wawancara. Perusahaan juga perlu mengevaluasi hal-hal tersebut agar terhindar dari kecelakaan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT. Dhanar Mas Concern di Bandung.
2. Kinerja karyawan pada PT. Dhanar Mas Concern di Bandung memiliki dimensi dengan nilai rendah yaitu pada *Interpersonal Impact* (dampak interpersonal). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Dhanar Mas Concern harus lebih meningkatkan pemeliharaan harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja, atasan, maupun bawahan.

3. Hasil penelitian menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dhanar Mas Concern di Bandung dengan kategori rendah. Dengan demikian penulis merekomendasikan supaya PT. Dhanar Mas Concern di Bandung meningkatkan pemberian tanggung jawab kesehatan, keselamatan dan keamanan kepada karyawan, memberikan komitmen dan budaya keselamatan organisasi, komite-komite keselamatan, memberikan pelatihan keselamatan dan komunikasi, memberikan motivasi keselamatan karyawan dan insentif, juga inspeksi, investigasi kecelakaan dan evaluasi atas hasil kerja. Hal ini akan menghasilkan kinerja karyawan dan organisasi menjadi lebih baik. Penulis juga merekomendasikan supaya PT. Dhanar Mas Concern di Bandung meningkatkan *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, dan interpersonal impact* agar terciptanya kinerja yang maksimal dan kenyamanan kerja bagi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Widodo (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar: Jakarta

Jurnal:

Anjani, M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (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*, 9(1), 1–9. Retrieved from [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)

Azwar. (2010). Alumni Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang 37. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 7(1), 37–60.

- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. *Skripsi, I*. <https://doi.org/10.1080/13574809.2016.1234336>
- Kahfiardi Fajri, Hamidah Nayati Utami, A. P. (2017). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 46(1), 11–19
- Mathis, R. L. dan Jackson, JH 2006. *Human Resource Management*.
- Moehersono, E., & Si, D. M. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Mousavi, S. S., Khani Jazani, R., Cudney, E. A., & Trucco, P. (2019). Quantifying the relationship between lean maturity and occupational health and safety: Antecedents and leading indicators. *International Journal of Lean Six Sigma*. <https://doi.org/10.1108/IJLSS-04-2018-0043>
- Mulyono, K., Program, M., Doktor, S., & Ekonomi, I. (2013). *Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Divisi Operasi Tambang Di PT Newmont Nusa Tenggara*. 9(1).
- Munandar, M. Riyab, Astuti, E. S., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pekerja bagian Produksi PT. SEKAWAN KARYATAMA MANDIRI Sidoarjo). *Administrasi Bisnis*, 9(1), 1–9.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10. Retrieved from [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id%0A1](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id%0A1)
- Sandy, M. (2015). *Job Characteristics and Performance of Extraordinary Lecturer UIN Sunan Gunung Djati. Organizational Commitment As Moderating Variables* (Doctoral dissertation, Thesis Universitas Widyatama Bandung).
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187. <https://doi.org/ISSN:1412-3126>
- Wahyuni, Y., & Senen, S. H. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pt sugih instrumendo abadi di padalarang. *Journal of Business Management Education*, 1(2), 59–69.