

ANALISIS PELAKSANAAN *WORK SAFETY*, *WORK HEALTH* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BUPATI SOLOK SELATAN

AFNI PADILA, SOPHAN SOPHAN

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

afnipadila3007@gmail.com ophancpu@gmail.com

Abstrak: Sumber daya manusia yang baik adalah menjadi salah satu yang sangat penting di dalam suatu organisasi ataupun instansi. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan *Work Safety*, *Work Health* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bupati Solok Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Bupati Solok Selatan. Teknik analisis data penelitian ini adalah menggunakan SPSS. Penentuan sampel pada penelitian menggunakan metode Total Sampling. Sampel penelitian ini sebanyak 99 pegawai. Hasil penelitian bahwa *work safety* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian bahwa *work health* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Work Safety*, *Work Health* dan *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.

A. Pendahuluan

Mempelajari tentang pentingnya memiliki sumber daya manusia di era globalisasi salah satunya adalah dengan cara mengembangkan sumber daya manusia. Tidak akan lepas dari mengembangkan sumber daya manusia, suatu perusahaan di haruskan untuk terus meningkatkan daya persaingan dengan cara peningkatan mutu manajemen. Oleh karena itu, perusahaan dituntut agar bisa lebih berkembang secara maksimal, maka akan terjalinnya hubungan yang seimbang dan terus terjalin menjadi sangat penting dengan para pegawai.

Kinerja merupakan suatu hasil yang didapatkan oleh seseorang yang dilihat dari keahlian yang dimilikinya, serta pengalaman dan pelaksanaan tugas oleh sekelompok orang dalam waktu tertentu dan hasilnya dapat diukur (Bahri et al., 2022)

Lingkungan kerja harus bisa disesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Suatu kondisi lingkungan kerja yang baik bisa dijadikan sebagai suatu alat pendukung dan bisa menumbuhkan semangat atas pekerjaan yang akan dilakukan sehingga bisa meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu, lingkungan kerja merupakan suatu hal yang berperan penting karena akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Agar tetap terjaganya kesehatan pegawai, sebuah perusahaan terlebih dahulu harus memperhatikan lingkungan kerja bagi pegawai terlebih dahulu. Dalam sebuah perusahaan manajer sangat penting memperhatikan lingkungan kerjanya, oleh sebab itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan memadai, baik lingkungan non fisik maupun lingkungan fisik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka akan menciptakan pelaksanaan kinerja yang baik, sehingga para pegawai akan lebih memiliki semangat dalam pekerjaannya (Winarsih et al., 2020)

Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat untuk melakukan pekerjaan yang berada disekitar tempat kerja pegawai yang dilakukan setiap harinya Wibowo & Widiyanto, (2019). Adapun sebuah pernyataan yang sama pendapatnya yaitu dari Burhannudin, Zainul, & Harlie, (2019) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah area sebuah area untuk sejumlah kelompok yang didalamnya mempunyai fasilitas untuk mendukung agar tujuan dari perusahaan tercapai yang sesuai dengan visi dan misi Perusahaan (June & Siagian, 2020)

Alasan yang paling utama sekali keselamatan kerja bagi pegawai itu dapat dikatakan sangat penting yaitu berkaitan dengan nyawa pegawai di perusahaan tersebut. Jika telah terjadi kecelakaan pada jam pekerjaan maka pegawai itu akan mengambil cuti dan tidak akan masuk kerja, maka dengan adanya kecelakaan kerja pada pegawai tersebut tidak akan bisa melakukan pekerjaannya dan kinerjanya akan menurun, dengan menurunnya kinerja pegawai tersebut maka akan berdampak terhadap kinerja perusahaan. Dengan semakin tidak terjaminnya keselamatan kerja terhadap pegawai maka kinerja pegawai juga akan ikut menurun. Sebuah perusahaan sangat perlu memperhatikan kesehatan kerja didalam dunia pekerjaan, karena

dengan adanya dunia kerja yang sehat, maka pegawai juga lebih memperhatikan kesehatannya dan akan bisa memaksimalkan kinerjanya. Setelah adanya perhatian dari sebuah perusahaan, maka sebuah perusahaan sudah melakukan sebuah usaha agar terlindunginya pegawai dari kecelakaan pada saat melakukan pekerjaan, ataupun kerugian yang disebabkan karena pekerjaan. Peneliti melakukan penelitian pada Kantor Bupati Solok Selatan karena masih terdapatnya keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja yang masih kurang produktif.

Masalah yang terjadi adalah masih kurangnya teguran terhadap pegawai yang tidak menyelesaikan tanggung jawabnya serta adanya hubungan dan komunikasi yang kurang harmonis. Dan pada saat bekerja di luar kantor masih kurangnya pemantauan dalam pekerjaan. Jika dilihat dari jam kerja, maka pegawai yang mendapatkan jam kerja yang lebih lama akan mempengaruhi kesehatan pegawai tersebut baik dari segi fisik maupun mental seperti pencahayaan dan radiasi layar computer serta beban kerja. dengan adanya lingkungan kerja yang kurang harmonis antara sesama pegawai dan kurangnya kepedulian antara pegawai hal tersebut akan menyebabkan lingkungan kerja yang kurang baik dan akan berdampak kepada kinerja pegawai.

Oleh sebab itu, Kantor Bupati Solok Selatan membutuhkan pegawai yang bertanggung jawab atas pekerjaannya, memiliki keharmonisan yang baik dan jam kerja yang tidak melampaui batas agar terjaga kesehatannya dan bisa meningkatkan produktifitas kinerja sehingga tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Maka dengan adanya keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja yang baik akan membuat para pegawai lebih efektif dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Tabel 1 Data Kinerja Pegawai di Kantor Bupati Solok Selatan pada Bulan Juli – September 2023

No	Bagian	Pencapaian Kinerja pegawai (%)		
		Juli	Agustus	September
1	Bagian Umum	90	88	87
2	Bagian Hukum	89	86	88
3	Sub Protokol	80	78	76
4	Bagian Organisasi	90	90	88
5	Bagian Administrasi Pembangunan	81	82	80
6	Bagian Kesejahteraan Rakyat	91	90	89
7	Bagian Protokol & Komunikasi	86	83	82
8	Bagian Ekonomi & SDM	88	86	84
9	Bagian Pengadaan Barang & Jasa	86	89	85
10	Bagian Pemerintahan	89	80	79
	Total Nilai	87	85,2	83,8

Kinerja merupakan suatu pelaksanaan sebuah tugas dalam sebuah pekerjaan yang dikerjakan baik seseorang maupun sekelompok pekerja dan diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan dan hasil yang diperoleh dapat diukur dan sebuah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya agar tercapainya tujuan organisasi tersebut (Lamin, 2019).

Menurut Qurbani & Selviyana, (2018) Keselamatan kerja merupakan hubungan antar tenaga kerja baik dalam segi mental maupun fisik karena tempat bekerja, keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman dan terbebas dari penderitaan, kerusakan ataupun kerugian dalam bekerja. Keselamatan kerja ini sebuah kondisi dimana keselamatan sudah terjamin dan tidak adanya rasa sakit ataupun bahaya dan kerugian yang dialami akibat pekerjaan di tempat bekerja. Keselamatan adalah faktor yang sangat penting untuk pelaksanaan kegiatan dalam suatu perusahaan. Jika adanya jaminan kesehatan untuk para pegawai, maka para pegawai akan bekerja dengan maksimal. Dan dengan adanya keselamatan kerja akan terciptanya lapangan kerja yang aman, tenang dan tentram dan para pegawai yang bekerja bersemangat sehingga mendapatkan hasil kerja yang memuaskan (Oktaviani & Purba, 2021).

Kesehatan kerja merupakan suatu ilmu yang mempelajari tentang hubungan antara pekerjaan yang dilakukan dengan kesehatan. Hubungan ini dapat berupa dua arah yang pertama yaitu dimana pekerjaan mempengaruhi kesehatan dan yang kedua bagaimana kesehatan mempengaruhi pekerjaan. Dan Kesehatan kerja itu suatu hal yang sangat penting diperhatikan karena dengan adanya Kesehatan yang baik akan menguntungkan para pegawai secara material dan dengan lingkungan yang menyenangkan sehingga pegawai tersebut akan mampu bekerja lebih lama. Kesehatan kerja ini dapat menjadi suatu kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan terhadap pelaksanaan tugas yang sesuai dengan aturan yang berlaku (Rahmadhani, 2021).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, penerangan dan lainnya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila bisa melaksanakan kegiatan dengan optimal, sehat dan nyaman, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak diperolehnya rancangan system kerja yang efisien (Darmayanti & Asrida, 2021)

Menurut Faida, (2019) keselamatan kerja adalah serangkaian usaha agar bisa menciptakan sebuah suasana dalam bekerja dengan aman dan tentram untuk para pegawai yang sedang bekerja disuatu perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Faida, (2019) keselamatan kerja merupakan kondisi dimana sebuah keselamatan yang memang bebas dari sebuah resiko baik itu kecelakaan maupun kerusakan di tempat kita bekerja seperti peralatan keselamatan, bangunan dan kondisi pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Darmayanti & Asrida, 2021) menyatakan bahwa terdapatnya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja pegawai dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai suatu perusahaan.

Dari penelitian ini mempunyai arti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPBD Provinsi Bali. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi implementasi keselamatan, maka dampak kecelakaan dan penyakit kerja pegawai akan dapat diminimalisir, sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah implementasi program keselamatan maka semakin kinerja pegawai akan semakin menurun.

H1: Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Menurut Marom & Sunuharyo, (2018) kesehatan kerja merupakan suatu program yang menunjukkan pada kondisi yang memang bebas dari gangguan baik fisik, mental, emosi ataupun rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian menurut Kourouw Pemi, dkk (2019) dengan judul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PP Presisi, Tbk Proyek Tol Manado – Bitung. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan pada kantor bupati solok selatan kesehatan kerja perlu diperhatikan dalam dunia kerja dikarenakan karyawan yang sehat dapat memaksimalkan kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang kesehatannya terganggu, baik karena terserang penyakit, cedera maupun cacat dapat mengganggu kelancaran proses kerja sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan. Dengan diperhatikannya keselamatan dan kesehatan kerja dapat menjadi usaha perusahaan dalam menjaga ataupun memberikan perlindungan bagi karyawan dari bahaya kecelakaan, sakit serta kerugian yang disebabkan oleh pelaksanaan pekerjaan.

H2: Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Menurut Almeida et al. (2019) mengungkapkan lingkungan kerja yang baik adalah salah satu hal yang menyebabkan dan akan mendukung tingkah laku para pekerja agar mau melakukan pekerjaan dengan giat serta antusias agar bisa mencapai hasil secara maksimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Darmayanti & Asrida, 2021) menyatakan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja bagian produksi PT. Bahagia Idkho Mandiri sudah baik sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Cara untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja karyawan yaitu dengan memperbaiki suhu udara di ruang kerja, misalnya dengan menambahkan kipas angin atau AC di ruang kerja.

Pada penelitian ini yang dilakukan pada kantor bupati solok selatan menjelaskan lingkungan kerja pegawai termasuk dalam kategori baik karena pegawai merasa nyaman dengan lingkungan fisik di dalam perusahaan maupun lingkungan non fisik yang ada di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik adalah penyediaan sarana dan prasarana yang memadai atau ketersediaan sarana dan prasarana penunjang dalam bekerja secara langsung ataupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja .

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

B. Metodologi Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 99 responden. Jenis datanya adalah data primer dan sekunder yaitu data yang diperoleh dari wawancara secara langsung dan dari artikel-artikel yang ada di Kantor Bupati Solok Selatan.

Table 2
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber
1	Kinerja Pegawai	Kinerja merupakan suatu pelaksanaan sebuah tugas dalam sebuah pekerjaan, baik yang dikerjakan seseorang maupun sekelompok pekerja dan diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan dan hasil yang diperoleh dapat diukur.	1. Tingkat kerapian 2. Ketepatan waktu 3. Kualitas kerja 4. Kuantitas kerja 5. Pengetahuan kerja.	Adha (2019:55)
2	Keselamatan Kerja	Keselamatan kerja merupakan sebuah kondisi dimana terbebas dari bahaya ataupun kerugian yang dialami akibat pekerjaan, dan juga sebuah asuransi yang didapatkan oleh seorang pegawai dari peristiwa yang terjadi akibat bekerja.	1. Lingkungan Kerja 2. Peralatan 3. Melindungi Pekerja	Suratman & Supriyantiningasih (2019)
3	Kesehatan Kerja	Kesehatan Kerja merupakan suatu program yang menunjukkan pada kondisi yang memang	1. Kebersihan 2. Lingkungan kerja 3. Pemeliharaan Kesehatan 4. suhu udara yang	Darmayanti (2019) & Firmanzah (2017)

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber
		bebas dari gangguan baik fisik, mental, emosi. Hubungan ini dapat berupa dua arah yang pertama yaitu dimana pekerjaan mempengaruhi kesehatan dan yang kedua bagaimana kesehatan mempengaruhi pekerjaan.	segar 5. system pembuangan sampah	
4	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti suasana nyaman dalam kantor ataupun tugas yang berada dilapangan, rekan kerja yang ramah serta kebersihan yang ada di tempat kerja.	1.Keamanan di lingkungan kerja 2.Suasana kerja 3.Perhatian dan dukungan pimpinan.	Adha, Qomariah, & Hafidzi. (2019)

Variabel penelitian juga dikembangkan berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu, seluruh pengukuran variabel dalam penelitian ini diambil dari data kuesioner dengan pengukuran skala likert. Pengujian yang digunakan adalah uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas, setelah ini adalah uji asumsi klasik, kemudian pengujian hipotesis dan terakhir uji t. Seluruh uji tersebut dilakukan secara bertahap dan sistematis.

C.Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris analisis pelaksanaan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor bupati solok selatan.

Uji Validitas

Validitas didefinisikan yaitu sebagai suatu ukuran yang dapat menunjukkan instrument pertanyaan dalam kuisisioner valid atau tidak (Sugiyono, 2017). Instrument dikatakan valid jika bisa mengukur apa yang diinginkan dan dapat menyatakan data variabel yang diteliti dengan tepat. Indikator yang dapat digunakan untuk menguji kevalidan suatu pertanyaan adalah *Corrected Item Total Correction (CITC)* dan standar pengukuran sebesar 0,3. Disimpulkan apabila ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) *Corrected Item Total Correction* $> 0,3$ artinya pertanyaan di kuisisioner valid. Dan sebaliknya apabila ($r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$) *Corrected Item Total Correction* $< 0,3$ artinya pertanyaan dikuisisioner tidak valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Variabel	Pertanyaan	Corrected Item- total Correlation	Standar pengukuran	Kesimpulan
Keselamatan kerja	X1.1	0,699	0.3	<i>Valid</i>
	X1.2	0,746	0.3	<i>Valid</i>

(X ₁)	X1.3	0,561	0.3	<i>Valid</i>
	X1.4	0,662	0.3	<i>Valid</i>
	X1.5	0,585	0.3	<i>Valid</i>
	X1.6	0,754	0.3	<i>Valid</i>
	X1.7	0,725	0.3	<i>Valid</i>
	X1.8	0,793	0.3	<i>Valid</i>

Sumber : SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel keselamatan kerja dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,3. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas kesehatan Kerja (X₂)

Variabel	Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Kesehatan Kerja (X ₂)	X2.1	0,316	0.3	<i>Valid</i>
	X2.2	0,396	0.3	<i>Valid</i>
	X2.3	0,343	0.3	<i>Valid</i>
	X2.4	0,440	0.3	<i>Valid</i>
	X2.5	0,519	0.3	<i>Valid</i>
	X2.6	0,434	0.3	<i>Valid</i>
	X2.7	0,344	0.3	<i>Valid</i>
	X2.8	0,333	0.3	<i>Valid</i>
	X2.9	0,429	0.3	<i>Valid</i>
	X2.10	0,443	0.3	<i>Valid</i>
	X2.11	0,399	0.3	<i>Valid</i>
	X2.12	0,464	0.3	<i>Valid</i>
	X2.13	0,519	0.3	<i>Valid</i>
	X2.14	0,377	0.3	<i>Valid</i>
	X2.15	0,470	0.3	<i>Valid</i>
	X2.16	0,372	0.3	<i>Valid</i>

Sumber : SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel kesehatan kerja dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,3. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Variabel	Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Standar pengukuran	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X ₃)	X3.1	0,475	0.3	<i>Valid</i>
	X3.2	0,576	0.3	<i>Valid</i>
	X3.3	0,422	0.3	<i>Valid</i>
	X3.4	0,405	0.3	<i>Valid</i>
	X3.5	0,389	0.3	<i>Valid</i>
	X3.6	0,327	0.3	<i>Valid</i>
	X3.7	0,417	0.3	<i>Valid</i>
	X3.8	0,461	0.3	<i>Valid</i>
	X3.9	0,441	0.3	<i>Valid</i>

Sumber : SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 5 tersebut dapat diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total*

Correlation lebih besar dari 0,3. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Standar pengukuran	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,406	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.2	0,340	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.3	0,344	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.4	0,312	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.5	0,688	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.6	0,547	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.7	0,567	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.8	0,548	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.9	0,316	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.10	0,382	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.11	0,497	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.12	0,439	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.13	0,565	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.14	0,552	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.15	0,320	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.16	0,310	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.17	0,658	0.3	<i>Valid</i>

Sumber : SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,3. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Uji Realiabilitas

Reliabilitas merupakan yang mengacu pada suatu arti bahwa sebuah instrumen cukup bisa dipercaya bisa digunakan untuk alat pengumpulan data karena instrumen dinyatakan sudah baik (Sugiyono, 2017). Indikator yang dapat digunakan untuk menguji kevalitan suatu pertanyaan adalah *Cronbach's Alpha (CA)* dan standar pengukuran sebesar 0,6.

Tabel 7 Reliabilitas Variabel

Variabel	N = 99		Rule of Thumb	Keputusan
	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha		
Keselamatan Kerja	8	0,900	0,6	<i>Reliabel</i>
Kesehatan Kerja	16	0,939	0,6	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja	9	0,801	0,6	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai	17	0,840	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber : SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 7 tersebut dapat dilihat bahwa seluruh instrumen berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel adalah di atas 0,6, untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan *reliabel* (handal).

Uji Normalitas

Uji normalitas ialah uji yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu regresi variabel terikat dan variabel bebas maupun keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak normal (Sugiyono 2017). *One-sample Kolmogorov test* merupakan alat uji yang digunakan dalam uji normalitas.

Disimpulkan bahwa suatu data dapat dikatakan normal apabila data mempunyai nilai *asympt signifikan* > 0,05. Dan sebaliknya apabila nilai *asympt signifikan* < 0,05 diartikan bahwa data berdistribusi tidak normal.

Tabel 8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.80045153
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.059
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Pada hasil pengujian kolmogorov smirnov terlihat pada tabel 4.14 bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal, dan pengujian hipotesis dapat dilakukan.

Uji multikolinearitas

Multikolinieritas dilakukan agar dapat melakukan uji sebuah model apakah telah terjadi hubungan yang hampir sempurna atau telah sempurna antara variabel bebas, karena sulit dalam memisahkan pengaruh antara variabel – variabel tersebut secara individu terhadap variabel terikat. Ketentuan yang dapat digunakan yaitu:

- a. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas
- b. Sebaliknya multikolinieritas terjadi jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,1

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keselamatan kerja	0.954	1.078	Bebas Gejala Multikolinearitas
Kesehatan Kerja	0.961	1.041	Bebas Gejala Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0.958	1.044	Bebas Gejala Multikolinearitas

Sumber : SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak ada satupun variable bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan tidak ada yang memiliki tolerance value lebih kecil dari 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas. Nilai VIF untuk variabel keselamatan kerja Pegawai adalah ($1.078 < 10$) dan nilai *tolerance* sebesar ($0.954 > 0,1$), nilai VIF untuk kesehatan kerja adalah ($1.041 < 10$) dan nilai *tolerance* sebesar ($0.961 > 0,1$) dan nilai VIF untuk lingkungan kerja adalah ($1.044 < 10$) dan nilai *tolerance* sebesar ($0.958 > 0,1$) . Dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lulus uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam pengujian ini tujuan dilakukannya yaitu untuk menguji apakah pada model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Dalam hal ini, cara untuk mengetahui terdapat atau tidaknya gejala heteroskedastisitas yang dilakukan dengan opsi glejser. Jika nilai hubungan pada standartresidual kuadrat antar waktu tidak signifikan ($P > 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 10 Uji Heteroskedastitas

Variabel	Sign	Alpha	Keterangan
Keselamatan Kerja	0.360	0.05	Bebas Gejala

			Heteroskedastisitas
Kesehatan Kerja	0.103	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0.570	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas

Sumber : SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Dari tabel 10 diatas menjelaskan bahwa signifikan pada uji geljser menerangkan nilai signifikan lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas data dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dapat digunakan atau difungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat).

Tabel 11 Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Alpha Sign 2 Tailed
(Constant)	20.756
Keselamatan Kerja	0.213
Kesehatan Kerja	0.279
Lingkungan Kerja	0.260

Sumber : SPSS 22 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan tabel 11 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 20.576 + 0.213 X_1 + 0.279 X_2 + 0.260 X_3$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1.Konstanta sebesar 20.576 artinya apabila keselamatan kerja pegawai (x_1) dan kesehatan kerja (x_2) dan Lingkungan kerja (x_3) tidak ada maka kinerja pegawai (y) tetap sebesar konstanta 20.576
- 2.Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0.213 artinya apabila keselamatan kerja Pegawai (x_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi kesehatan kerja (x_2) dan lingkungan kerja (x_3) diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja Pegawai (y) sebesar 0.213.
- 3.Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0.279 artinya apabila kesehatan kerja (x_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi keselamatan kerja Pegawai (x_1) dan lingkungan kerja (x_3) diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja pegawai (y) sebesar 0.279.
- 4.Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0.260 artinya apabila lingkungan kerja (x_3) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi keselamatan kerja pegawai (x_1) dan kesehatan kerja (x_2) diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja pegawai (y) sebesar 0.260.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t merupakan suatu pengujian yang dilakukan secara statistik untuk mengetahui apakah variabel independen mmpunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 12 Uji T

Variabel	T Hitung	T Tabel	A	Sign	Keterangan
Keselamatan kerja	2.701	1.984	0.05	0.008	H1 Diterima
Kesehatan kerja	3.616	1.984	0.05	0.000	H2 Diterima
Lingkungan kerja	2.259	1.984	0.05	0.026	H3 Diterima

Sumber : SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 12 diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1.Pengaruh Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
 menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja Pegawai (x_1) dengan nilai signifikan $0,008 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari tabel $2,701 > 1.984$, maka dapat

disimpulkan bahwa H1 diterima, berarti keselamatan kerja Pegawai (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (y).

2. Pengaruh Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

menunjukkan bahwa variable kesehatan kerja (x_2) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari tabel $3,316 > 1,984$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, berarti kesehatan kerja (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (y).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja (x_3) dengan nilai signifikan $0,26 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari tabel $42,259 > 1,984$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, berarti lingkungan kerja (x_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (y).

Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai

Keselamatan kerja berpengaruh positif karena beberapa hal seperti Lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai yang merasa aman dan nyaman di tempat kerja akan lebih fokus dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Pengurangan stres dan kecemasan karena keselamatan kerja yang baik dapat membantu mengurangi stres dan kecemasan pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih optimal. Meningkatkan kepercayaan diri bagi pegawai yang merasa aman dan terlindungi akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugasnya dan pegawai yang merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan akan lebih loyal dan berdedikasi pada pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Darmayanti & Asrida, 2021) menyatakan bahwa terdapatnya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja pegawai dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai suatu perusahaan.

Pada kantor bupati solok selatan keselamatan kerja berpengaruh positif bagi pegawai, hal ini dibuktikan dengan adanya olahan penelitian dengan adanya bukti kuesioner yang menyebutkan bahwa pada kantor bupati solok selatan memiliki keselamatan kerja yang berupa lingkungan kerja dan peralatan yang memadai sehingga pegawai memiliki rasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya.

Pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai

Dapat disimpulkan kesehatan kerja perlu diperhatikan dalam dunia kerja dikarenakan karyawan yang sehat dapat memaksimalkan kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang kesehatannya terganggu, baik karena terserang penyakit, cedera maupun cacat dapat mengganggu kelancaran proses kerja sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan. Dengan diperhatikannya keselamatan dan kesehatan kerja dapat menjadi usaha perusahaan dalam menjaga ataupun memberikan perlindungan bagi karyawan dari bahaya kecelakaan, sakit serta kerugian yang disebabkan oleh pelaksanaan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan pada Kantor Bupati Solok Selatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pada kantor tersebut telah menerapkan kebersihan, lingkungan, dan pemeliharaan kesehatan pekerja yang maksimal. Sehingga pegawai yang berada pada kantor bupati ini merasa nyaman saat bekerja yang berdampak positif bagi pegawai.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian menurut Kourouw Pemi, dkk (2019) dengan judul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PP Presisi, Tbk Proyek Tol Manado – Bitung. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja yang baik adalah penyediaan sarana dan prasarana yang memadai atau ketersediaan sarana dan prasarana penunjang dalam bekerja secara langsung ataupun tidak

langsung akan dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja . Menurut Sofyan Khairani Diana (2013) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda. Dimana yang dilihat dari hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja pada kantor bupati solok selatan memberikan pengaruh positif bagi pegawai yang berada pada kantor tersebut. Hal ini dapat dilihat dari keamanan, suasana dan perhatian maupun dukungan pimpinan yang memadai sehingga memberikan dampak lingkungan positif bagi pegawai yang berada pada kantor bupati solok selatan.

D.Penutup

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan variabel keselamatan kerja (x_1) dengan nilai signifikan $0,008 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari tabel $2,701 > 1,984$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, berarti keselamatan kerja (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Artinya, keselamatan yang baik akan menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Solok Selatan. Variable kesehatan kerja (x_2) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari tabel $3,316 > 1,984$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, berarti kesehatan kerja (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y). Maka dapat disimpulkan kesehatan kerja perlu diperhatikan dalam dunia kerja dikarenakan pegawai yang sehat dapat memaksimalkan kinerjanya. Variabel lingkungan kerja (x_3) dengan nilai signifikan $0,026 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari tabel $2,256 > 1,984$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, berarti lingkungan kerja (x_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (y). Hal ini berarti lingkungan kerja karyawan termasuk dalam kategori baik karena karyawan merasa nyaman dengan lingkungan fisik di dalam perusahaan maupun lingkungan non fisik yang ada di dalam perusahaan.

Daftar Pustaka

- Bahri, S., Usman, J., Negara, I. A., Makassar, U. M., Negara, I. A., Makassar, U. M., Negara, I. A., & Makassar, U. M. (2022). *Pengaruh Penerapan Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt pelni Labuan Bajo 3*.
- Darmayanti, A. . S. A., & Asrida, P. D. (2021). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kecamatan Mengwi. *Arthaniti Studies*, 1(2), 24–32. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4632501>
- Fahrul, D., Jamlaay, O., & Abdin, M. (2023). *Analisis Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja pekerja pada proyek pembangunan rumah sakit pratama desa hitu kabupaten Malteng*.
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(2), 1–9. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Guarango, P. M. (2022) Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kalisuruh Karsa Mandiri Ngawi 11.
- Hasibuan, (2015) Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lingga Tiga Sawit Kabupaten Labuhanbatu.
- Jayaputra, K. H., & Sriathi, A. A. A. (2020). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2642. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p09>
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.325>
- Lamin, L. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Bengkel Rangkuti Motor Ukui Pelalawan. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(4), 467–471. <https://doi.org/10.36975/jeb.v10i4.245>
- Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). *Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan*. 3(September).
- Mooy, D., Fanggidae, R. E., Salean, D. Y., Putu Nursiani, N., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Oesao. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(1), 1–15.
- Oktaviani, M., & Purba, D. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Simatelex Manufactory Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4, 135–142.
- Padilah, T. N., & Adam, R. I. (2019). Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang. *FIBONACCI: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika*, 5(2), 117. <https://doi.org/10.24853/fbc.5.2.117-128>
- Rahmadhani, D. (2021). Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja PT. Tabalong Karya Utama Tenggara. *Jurnal Tugas Akhir Teknik Sipil*, 5, 42–48.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (S. Y. Suryandari (ed.); 3rd ed.). Alfabeta.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan_Sedarmayanti 2011. *Manivestasi*, 2, 181–191.