

---

## Effect of occupational health and safety and skills on employee performance at PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru

Zamhir Basem<sup>1</sup>, Mega Ariati<sup>2</sup>, Yulizar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>STIE Bangkinang

<sup>1</sup>[zikri.amaldo@gmail.com](mailto:zikri.amaldo@gmail.com), <sup>2</sup>[suarni.norawati@gmail.com](mailto:suarni.norawati@gmail.com), <sup>3</sup>[litradiantara1945@gmail.com](mailto:litradiantara1945@gmail.com)

---

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 20 Juni 2022

Disetujui 15 Juli 2022

Diterbitkan 31 Juli 2022

---

### Kata kunci:

Keselamatan kerja;  
Kesehatan kerja; Skill;  
Kinerja; Karyawan.

---

### Keywords :

*Occupational safety; Health safety; Skill; Performance; Employee.*

---

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. Analisis yang digunakan adalah linear berganda. Jumlah sampel dalam penelitian ini 65 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan dan parsial. Keselamatan dan kesehatan kerja serta skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja serta skill secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 69 persen terhadap kinerja masuk kedalam kategori pengaruh yang tinggi, Sedangkan sisanya sebesar 31 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

---

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine how the effect of occupational safety and health (K3) and skills affect the performance of employees at PT. Lutvindo Wijaya Perkasa pekanbaru. The analysis used is multiple linear. The number of samples in this study was 65 respondents. The sampling method uses the Slovin formula. Hypothesis testing is done by using the F test and t test. Based on the research results it can be concluded that simultaneously and partially. Occupational safety and health as well as skills affect employee performance. So it can be concluded that there is a very strong relationship between the independent variable and the dependent variable. This shows that the variables of occupational health and safety as well as skills as a whole have an effect of 69 persen on performance into the high influence category, while the remaining 31 persen is influenced by other variables not examined in this study.*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).)

---

## PENDAHULUAN

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru di bidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja saat bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan (Christina et al., 2012).

PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan tingkat resiko pada masing-masing bidang pekerjaan. Perusahaan ini telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) hal ini telah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, pasal 86 ayat 1. Yang berisi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, *develover*, dan *supplier* perusahaan yang menjual atau memasok sumber daya dalam bentuk bahan mentah kepada perusahaan lain untuk diolah menjadi barang atau jasa tertentu. yang ada dikota Pekanbaru. Jumlah karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa seluruhnya berjumlah 183 pada tahun 2019 mengalami peningkatan dari dua tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2017 berjumlah

160 dan ditahun 2018 berjumlah 154 karyawan. Seluruh karyawan yang ada pada perusahaan memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan masing-masing demi mencapai kinerja yang baik pada perusahaan.

PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru salah satu komoditas produksinya adalah aspal. Berdasarkan table diatas data penyelesaian pekerjaan dapat dilihat bahwa dari tahun 2017-2019. Pencapaian target pada tahun 2017 mencapai 107,66% lebih dari target yang ingin dicapai sebesar 7,66%, sedangkan ditahun 2018 mencapai 92,63% menurun dari target sebesar 7,37%, dan ditahun 2019 hanya 108,51% meningkat dan melebihi target 8,51%. Dalam hal ini perlu upaya dari pihak manajemen untuk mengatasi apa yang terjadi pada kinerja karyawan. Salah satunya yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 1 Data Angka Kecelakaan Kerja Tahun 2017 – 2019 di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa**

	2017	2018	2019
<i>Near Miss</i>	0	3	4
<i>First Aid</i>	3	92	95
<i>Lost Time Injury</i>	5	6	0

Sumber : PT. Lutvindo Wijaya Perkasa, 2020

Kecelakaan yang sering terjadi pada bagian lapangan dan bagian produksi. *Near Miss* yaitu kejadian hampir celaka, *First Aid* Terjadi luka yang dapat diatasi dengan persediaan obat yang ada di kotak P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan) sehingga karyawan dapat langsung bekerja kembali, *Lost Time Injury* adalah terjadi kecelakaan yang menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja pada hari itu.

Penyebab kecelakaan kerja ini pada umumnya disebabkan oleh beberapa hal yaitu kecelakaan karena alat pengangkutan dan lalu lintas, kecelakaan karena kejatuhan benda, kecelakaan karena jatuh dari ketinggian dan kecelakaan karena tergelincir, terpukul, terkena benda tajam/keras. Tentu hal ini sangat merugikan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Dalam hal ini perusahaan juga harus memberikan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja yang merupakan unsur penting yang tidak dapat dipisahkan disetiap aktifitas perusahaan. Perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya, melakukan kegiatan aman dan terbebas dari kondisi merugikan perusahaan diantaranya kecelakaan kerja. Upaya system manajemen K3 diharapkan dapat mencegah dan mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja akibat melakukan pekerjaan, sehingga efektifitas pekerjaan dan mningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan salah seorang karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru, diketahui bahwa *skill* karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan seperti menggunakan alat/mesin untuk melakukan produksi maupun menganalisa mutu masih belum efektif dan efisien. Hasil yang belum efektif dan efisien ini diindikasi karena pengembangan *skill* pada karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru masih belum optimal. Sehingga hal ini perlu upaya dari pihak pimpinan dalam memaksimalkan *skill* yang dimiliki karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan *Skill* terhadap kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan *skill* terhadap kinerja karyawan pada pt. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip oleh Hasibuan (2012) ialah “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Mangkunegara (2013) yaitu “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Hastuti (2010) MSDM adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengetahuan tenaga kerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri pekerja.

Dari beberapa definisi Manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan diatas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.

Adapun pengertian kinerja yang dikutip oleh Donni Juni Priansa (2014) yaitu: Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performace*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Mangkunegara (2013) yaitu “Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selain itu Levinson mendefinisikan kinerja yang dikutip oleh Marwansyah (2014) bahwa “Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Setelah diuraikannya definisi kinerja menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja atau pencapaian prestasi yang diperoleh oleh seorang pegawai berkenaan dengan kualitas dan tanggung jawabnya terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Maka semakin baik pencapaian prestasi yang diperoleh oleh seorang pegawai, semakin baik pula penilaian kinerja terhadap karyawan tersebut.

Menurut Wirawan (2012) menjelaskan bahwa, “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.” Menurut Prabowo (2011) mendefinisikan bahwa, “Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.”

Dari definisi-definisi diatas menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang telah disebutkan di atas maka dapat disimpulkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya atau ancaman kecelakaan kerja selamabekerja yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Amirullah (2016), *Skill* merupakan keahlian seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Menurut Widiastuti (2010) istilah terampil biasanya digunakan untuk menggambarkan tingkat kemampuan seseorang yang bervariasi. Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Sedangkan menurut Sutrisno (2012) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih tanggap dan efisien. Menurut Manullang (2016), *skill* adalah keahlian tehnik khusus untuk melaksanakan sesuatu. Suwatno (2016), *skill* adalah potensi untuk meningkatkan pengetahuan yang diperoleh melalui latihan dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga seseorang dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Sumanto (2021), *skill* adalah kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui pelatihan serta pengalaman dalam melaksanakan beberapa tugas sehingga seseorang terlatih untuk dapat bekerja lebih bernilai dan lebih cepat.

Febrio Lengkong, Victoria P.K, Rita N.T (2019), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). Menyimpulkan bahwa keterampilan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan).

Riptono, M. As`ad, Mochamad Reza Hafriansyah (2018), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap Kinerja karya PT. X Di Bumi Serpong Damai. Menyimpulkan variable bebas motivasi, kesehatan kerja, dan kesehatan kerja membuktikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ade Sofyan (2016), Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia. Terdapat hubungan yang kuat antara k3 dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien ( $r=0,615$ ). Hal ini diperkuat dengan pengaruh yang signifikan oleh kedua variable.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan model regresi linear berganda dengan melihat seberapa besar pengaruh variable bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), dan Skill (X2) dengan variable terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini dilakukan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru, mulai Agustus 2020 sampai September 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru 183 orang dan sampelnya adalah 65 orang responden yang diambil berdasarkan rumus slovin.

Berdasarkan uraian pada landasan teoritis diatas dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan *Skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

### Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas bertujuan untuk menentukan item-item pernyataan yang valid (baik) atau tidak baik dalam penentuan variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara setiap item dengan kriteria sebagai berikut.

Menurut Priyatno (2012), uji realibilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil penelitian atas dasar waktu yang berbeda. Semua item yang *valid* akan dilakukan uji *reabilitas*, yaitu pengujian yang bertujuan untuk melihat tingkat kehandalan dari item yang *valid* dalam menentukan variable. Pengujian dilakukan dengan membandikan antara nilai *alpha cronbach* dengan 0,5.

### Uji Asusi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Sebelum dilakukan analisis statistik, maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Bila data tidak normal, maka *statistic parametric* tidak dapat digunakan (Sugiyono, 2016). Uji normalitas data dapat dilihat dari grafik normal *P-P Plot*, apabila titik (data) masih berada disekitar garis normal maka disebut normal dan begitu sebaliknya.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas ini sangat diperlukan pada saat regresi linear menggunakan lebih dari satu variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Alat uji yang digunakan yaitu dengan Metode Glejser dengan cara menyusun antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap residual ( $\alpha = 0,05$ ) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Analisi Regresi Linear Berganda

#### 1. Uji secara Simultan (Uji-F)

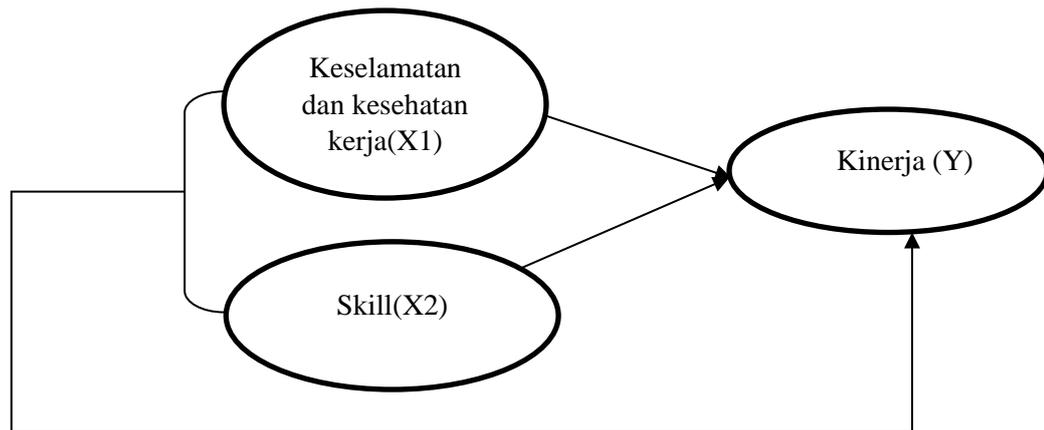
Uji secara Simultan (Uji-F) ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Amos, 2014).

#### 2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (Lingkungan Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja) secara terpisah atau parsial (Sulistiwati & Astuti, 2017).

#### 3. Koefisien Korelasi (R)

Selanjutnya untuk tdata pengolahan data dari kuesioner penulis menggunakan program *Statiscal Product And Service Solution* (SPSS versi 25.00), dimana dari program ini akan menghasilkan output, berupa koefisien korelasi (R). Nilai R ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua *variable* (Akbar & Usman, 2013).



Gambar 1 Model Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan variable Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Skill, dan Kinerja Karyawan dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau nilai  $r$  hitung untuk masing-masing variabel berada  $> r$  tabel yaitu 0,244. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

### Hasil Uji Realibilitas

Tabel 1 Rekapitulasi Uji Reliabilitas

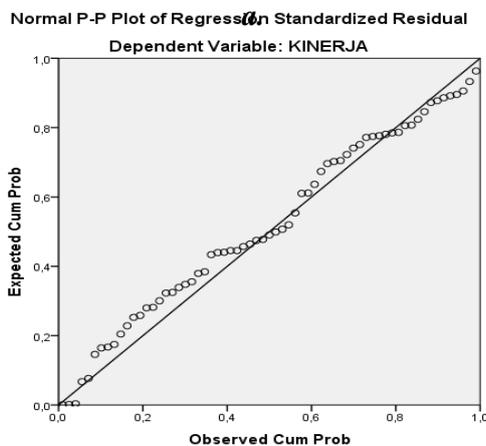
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,918	Reliabel
Skill (X <sub>2</sub> )	0,814	Reliabel
Kinerja (Y)	0,887	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2020

Dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel berada diatas 0,5. Menunjukkan bahwa pernyataan yang valid untuk masing-masing variabel sudah handal atau reliable dan layak diuji.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan,2020

Gambar 1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa nilai residual dari regresi linear berganda berdistribusi normal, karena semua nilai residual menyebar disepanjang garis diagonal pada kurva *normal P-P Plot of regression standardized residual*.

### Hasil Uji Multikolonieritas

**Tabel 2 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,683	4,651		3,372	,001		
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SKILL	,508	,097	,537	5,246	,000	0,877	1,098
	,366	,106	,355	3,462	,001	0,877	1,098

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan, 2020

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan skill tidak terdapat multikolonieritas. Hal ini dikarenakan hasil uji Multikolonieritas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai VIF < 10.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	3,329	3,036		1,097	,277
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SKILL	-,045	,063	-,131	-,717	,476
	,021	,069	,057	,310	,758

a. Dependent Variable: ABS\_RES1

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai signifikan setiap variabel berada lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda pada penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

## Regresi Linear Berganda

**Tabel 4 Nilai Koefisien Regresi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	15,683	4,651		3,372	,001
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	,508	,097	,537	5,246	,000
SKILL	,366	,106	,355	3,462	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan, 2020

Maka diperoleh persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah :

$$Y = 15,683 + 0,508X_1 + 0,366X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat di jelaskan nilai konstanta (a) sebesar 15,683. Artinya adalah apabila kesehatan dan keselamatan kerja serta skill diasumsikan bernilai nol (0), Maka kinerja tetap sebesar 15,683. Nilai koefisien regresi 0,508 menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,508. Nilai koefisien regresi 0,366 menyatakan bahwa skill mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,366. Standar error (e) merupakan variable acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

## Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						Ket	
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F		Sig.
1	Regression	1588,236	2	794,118	69,018	,000 <sup>b</sup>	sig
	Residual	713,364	62	11,506			
	Total	2301,600	64				

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

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari Tabel 5 diatas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 69,018 dengan signifikan 0,000 dan jumlah  $F_{tabel}$  statistik sebesar 3,15. Dengan demikian diketahui  $F_{hitung}$  sebesar (69,018) >  $F_{tabel}$  (3,15) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara simultan atau bersamaan kesehatan dan keselamatan kerja serta skill memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. Hal ini berarti kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru dipengaruhi oleh kesehatan dan keselamatan kerja serta skill.

### Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variable independent terhadap dependen. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Model	Thitung	Sig.	$\alpha$	Ket
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	5,246	,000	0,05	Sig
SKILL	3,462	,001	0,05	Sig

Sumber : Data Olahan, 2020

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 <sup>a</sup>	,690	,680	3,392

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

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,831. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,690. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja serta skill secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 69% terhadap kinerja masuk kedalam kategori pengaruh yang tinggi, Sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki karena di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru lebih banyak pekerjaan yang berhubungan dengan alat berat dan pengelolaan mesin. Kemudian dilihat dari jenjang pendidikan yang terbanyak adalah tingkat SMA/ sederajat. Dan responden yang memiliki usia 26-35 tahun lebih dominan yaitu 27 responden atau 41%, dikarenakan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa didukung oleh tenaga-tenaga muda yang berdedikasi tinggi.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) diatas dapat diketahui jumlah rata-rata yaitu 48,20 dan mayoritas jawaban setuju dengan rata-rata kriteria 4,02. Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel *skill* (X2) diatas dapat diketahui jumlah rata-rata yaitu 63,34 dan mayoritas jawaban sangat setuju dengan rata-rata kriteria 4,22. Dan hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel kinerja (Y) diatas dapat diketahui jumlah rata-rata yaitu 63,40 dan mayoritas jawaban sangat setuju dengan rata-rata kriteria 4,23.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (5,246) > t tabel (1,998) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa skill memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (3,462) > t tabel (1,998) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

$F_{hitung}$  sebesar (69,018) >  $F_{tabel}$  (3,15) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan kesehatan dan keselamatan kerja serta skill memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

Diketahui bahwa nilai 0,831. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,680. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja serta skill secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 69% terhadap kinerja masuk kedalam kategori pengaruh yang tinggi, Sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut : 1) Secara parsial variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. 2) Secara parsial variabel skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. 3) Secara simultan variabel kesehatan dan keselamatan kerja serta skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. 4) Nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,831. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,690. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja serta skill secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 69% terhadap kinerja masuk kedalam kategori pengaruh yang tinggi, Sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran perlengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut: 1) Kesehatan dan keselamatan kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan. maka di masa mendatang sangat diharapkan perusahaan dapat lebih menerapkan pelaksanaan program k3 untuk mengurangi angka kecelakaan kerja. Untuk kelengkapan APD (Alat Pelindung Diri) yang disediakan perusahaan, perusahaan harus melakukan pengecekan secara berkala dan melaporkan untuk kelengkapan APD. Penggunaan APD dengan lengkap saat bekerja, dengan cara menegur atau memberi sanksi kepada karyawan yang tidak menggunakan APD secara lengkap saat bekerja. Pemahaman tentang buku petunjuk penggunaan alat-alat ditempat kerja, perlunya ada atasan yang mendampingi. 2) Skill memiliki pengaruh terhadap kinerja. Untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, maka sebaiknya diadakan evaluasi secara berkala mengenai kemampuan konseptual, kemampuan teknis dan kemampuan sosial serta mengadakan pelatihan dan sosialisasi terutama untuk mengembangkan penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, pemahaman terhadap kebijakan perusahaan, pemahaman terhadap tujuan perusahaan dan kemampuan untuk berempati.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R. P. ., & Usman, H. (2013). *Pengantar statistika*. Laks Bang Pressindo.
- Amos, N. (2014). *Metode penelitian dan statistik*. Remaja Rosdakarya.
- Christina, W. Y., Djakfar, L., & Thoyib, A. (2012). Pengaruh budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja proyek konstruksi. *Rekayasa Sipil*, 6(1), 83–95.
- Lengkong, F., Lengkong, V., & Taroreh, R. (2019). Pengaruh keterampilan, pengalaman, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 1–9.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2016). *Dasar-dasar manajemen*. Gajah Mada University Press.
- Priyatno, D. (2012). *Belajar cepat olah data statistik dengan SPSS*. Andi Offset.
- Riptono, As'ad, M., & Hafriansyah, M. R. (2018). Pengaruh motivasi, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. X di Bumi Serpong Damai. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 1(2), 283–293.
- Sofyan, A. (2016). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Bekaert Indonesia Plant Karawang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif*, 2(1), 107–117.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. ALFABETA.

Sulistiowati, W., & Astuti, C. C. (2017). *Statistika dasar*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Sumanto, E., Baharuddin, Y., & Bazem, Z. (2021). The effect of skill and knowledge on the performance employee at the PT. Virajaya Putra. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 3(1), 19–28.

Sutrisno, E. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Suwatno, & Donni, J. P. (2016). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.

Wirawan. (2012). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Salemba Empat.