

Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi

Andriyani^{1*}, Adriza², Hadi Mulyo Wibowo³
¹⁻³ Prodi Manajemen, Universitas Mitra Bangsa
Email: andrivanzz1114@gmail.com^{1*}

Alamat: Jl. Raya Tj. Barat No.11, RT.11/RW.8, Pejaten Timur, Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12530

*Penulis Korespondensi

Abstract: This study aims to determine the effect of the implementation of Occupational Safety and Health on employee performance at PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi. Occupational Safety and Health is one of the important factors in creating a safe, comfortable work environment that supports employee productivity. The method used in this study is a quantitative method with a descriptive and verification approach. Data were obtained by distributing questionnaires to respondents who were employees of PT. Taiyo Sinar Raya Teknik. The results of the study showed that the implementation of K3 was in the good category with an average score of 4.02. Employee performance was also in the good category with an average score of 3.97. Based on the results of statistical analysis, it is known that the implementation of K3 has a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 64.1%, while the remaining 35.9% is influenced by other variables outside this study. Thus, it can be concluded that the better the implementation of K3 in the company, the higher the employee performance. Therefore, the company needs to continue to improve the implementation of the K3 program and pay attention to other factors that influence performance so that productivity and work safety can be improved sustainably.

Keywords: Bekasi; Employee Performance; Occupational Safety and Health; Productivity; PT. Taiyo Sinar Raya Teknik,

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai PT. Taiyo Sinar Raya Teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 berada dalam kategori baik dengan rata-rata skor 4,02. Kinerja pegawai juga berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 3,97. Berdasarkan hasil analisis statistik, diketahui bahwa penerapan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 64,1%, sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan K3 dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan pelaksanaan program K3 serta memperhatikan faktor lain yang turut memengaruhi kinerja agar produktivitas dan keselamatan kerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Bekasi; Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3); Kinerja Pegawai; Produktivitas; PT. Taiyo Sinar Raya Teknik.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan bagian yang berpengaruh penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia adalah modal hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan dan dikelola dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan peran yang optimal bagi suatu perusahaan

dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang diperlukan adalah dapat memanajemen sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien.

Dapat dikatakan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten akan memberikan hasil yang positif dalam pengelolaan bisnis, sehingga tidak perlu lagi mencemaskan keberhasilan para pegawai dalam membantu mewujudkan tujuan utama perusahaan (Wahyudi, 2020). Sumber daya manusia unggulan yang dihasilkan dari manajemen perusahaan yang baik dapat dikatakan sebagai investasi yang berkualitas dan dapat memberikan hasil dengan kualitas yang tinggi, sehingga perusahaan dapat bersaing bahkan mengungguli perusahaan lain (Halsa et al., 2022).

Sumber daya manusia dapat disebut dengan pegawai. Pegawai yang memiliki pengetahuan, pengalaman, tenaga, dan kreativitas kinerja yang baik perlu diperhatikan, karena dapat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh perusahaan (Apriliana & Nawangsari, 2021). Adapun yang dapat dilakukan untuk mempertahankan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan terlebih dahulu dampak kinerja tersebut.

Untuk mendapatkan kinerja sumber daya manusia yang maksimal, perusahaan diwajibkan agar mampu mengelola dengan sebaik mungkin sumber daya manusia yang dimilikinya (Setiawan, 2019). Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan membantu para pegawai melakukan pekerjaannya dengan optimal. Pegawai atau sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga, dapat dilihat sebagai contoh yaitu beberapa perusahaan besar yang beroperasi di Indonesia merupakan perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan profesional (Sinambela, 2021). Dengan kepemilikan tenaga kerja yang berkualitas tentu dapat menjadi strategi yang dapat dijalankan pihak perusahaan yaitu sebagai pelengkap strategi fungsional lainnya. Kinerja merupakan sebuah pencapaian dari pekerjaan yang telah diselesaikan seorang pekerja, dan merupakan keseluruhan proses dari sebuah perusahaan yang mana hasil pekerjaan tersebut dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan, dapat ditunjukkan secara konkrit, atau bahkan dapat dibandingkan dengan hasil pekerja sebelumnya (Umar, 2017). Hal ini dapat didukung dengan sensitivitas pihak perusahaan dalam memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja pegawai saling berkaitan untuk keberhasilan perusahaan, karena situasi pekerjaan yang optimal dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang berkaitan dengan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan manusia baik itu pengusaha maupun pekerja yang bekerja di sebuah institusi atau sebuah lokasi proyek (Redjeki, 2016). Pernyataan tersebut

bertujuan untuk mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja. Langkah awal yang dapat dilakukan yaitu dengan mengenali potensi yang dapat menimbulkan kecelakaan dan penyakit bagi tenaga kerja serta berinisiatif mengurangi tingkat kerawanan bahaya yang tinggi (Herlinawati & Zulfikar, 2020). Sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan sehat serta dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit. Perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja tidak berhenti hanya dengan perhatian kesehatan fisik atau perlindungan dari kecelakaan saja, melainkan terdapat perhatian lain yaitu terbebasnya pekerjaan dari kesakitan psikis (Arifin, 2022).

Segala bentuk pekerjaan berpotensi memiliki resiko baik itu kecil hingga sampai dengan level yang berbahaya yaitu dalam bentuk kecelakaan dan penyakit. Tingginya potensi bahaya tersebut tergantung dengan lingkungan bangunan atau jenis tata ruang, selain 2 hal tersebut keterlibatan manajemen serta tenaga kerja yang berkualitas juga menjadi faktor tinggi atau rendahnya potensi kecelakaan, semakin tinggi kualitas manajemen dan tenaga kerja pelaksananya semakin kecil juga bahaya yang dapat ditimbulkan (Kurnia, 2020).

Permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia masih kurang diperhatikan, dari angka kecelakaan kerja yang masih tinggi di negara ini. Maka, perlu diterapkan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja dengan baik dan benar, khususnya perusahaan yang rawan terjadi kecelakaan kerja (Syilvia Handayani et al., 2023). Kondisi yang sering mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja umumnya diakibatkan oleh kesalahan pegawai itu sendiri, baik dalam segi kompetensi para pelaksana atau pemahaman mengenai keselamatan dan kesehatan kerja itu sendiri (Susilowati, 2021).

Oleh sebab itu, pengetahuan pegawai akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja serta sosialisasi tentang penggunaan alat kerja juga sangat penting agar pegawai memiliki kemampuan mencegah terjadinya kecelakaan kerja, mengerti bahaya di lingkungan kerja, dan mencegah kecelakaan kerja yang mungkin terjadi. Khususnya perusahaan dalam pekerjaannya memiliki risiko yang tinggi, misalnya pekerjaan yang menggunakan mesin tajam (Salsabila Nurulita et al., 2023). Lalu, alasan paling utama keselamatan kerja pegawai yaitu menyangkut nyawa pegawai itu sendiri.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diperhatikan dalam dunia kerja karena pegawai yang sehat dapat memaksimalkan kinerjanya. Sebaliknya, pegawai yang kesehatannya kurang baik karena cedera, terserang penyakit atau cacat dapat mengganggu kelancaran proses kerja yang dapat menurunkan kinerja perusahaan (Yuliandi & Ahman, 2019). Dengan diperhatikannya keselamatan dan kesehatan kerja dapat memberikan perlindungan bagi

pegawai dari bahaya kecelakaan, sakit, serta kerugian yang disebabkan oleh pelaksanaan pekerjaan (Gaviota & Mandagi, 2020).

PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi berdiri sebagai konsultan konstruksi sejak tahun 1977. Bidang usaha meliputi PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi yaitu bagian sipil, bagian teknik dan perencanaan, instalasi mekanikal dan elektrikal, sistem informasi dan komunikasi, pembagian tenaga elektrikal dan keterampilan bagian pabrik. Seiring dengan meningkatnya permintaan pasar dan tekanan terhadap kualitas produk, perusahaan dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kinerja setiap pegawai diseluruh lini agar seluruh target pekerjaan dapat dicapai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi memiliki lingkungan kerja yang melibatkan penggunaan peralatan berat, bahan kimia, serta aktivitas produksi yang menuntut ketelitian dan keselamatan tinggi. Oleh karena itu, penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara efektif menjadi hal yang krusial guna menjaga kelangsungan operasional serta meningkatkan kinerja pegawai (Amin & Bararah, 2024). Namun dalam praktiknya, tidak semua perusahaan mampu menerapkan K3 secara konsisten dan menyeluruh.

Menurut Putri (2023) “K3 adalah suatu kondisi yang sehat dan selamat, baik secara fisik, mental, maupun sosial bagi pekerja dalam semua jenis pekerjaan. Tujuan K3 adalah mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja”. Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Widodo (2020) “Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan bidang yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek”.

Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja karyawan diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi”. Sedangkan Sudaryo et al. (2020) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan”.

Berdasarkan hasil peninjauan awal, penulis menduga kinerja pegawai di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi masih belum optimal. Dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai tantangan terkait permasalahan-permasalahan kinerja pegawai tersebut antara lain sering terjadi kesalahan dalam proses pengerjaan tugas, sering terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan tugas menjadi indikasi bahwa beberapa pegawai belum bekerja dengan efisiensi dan ketelitian yang tinggi, yang mungkin dipengaruhi oleh kondisi kerja yang kurang aman atau tekanan kerja serta kurangnya rasa semangat kerja pegawai untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan.

Penulis menduga factor utama yang mempengaruhi belum optimalnya kinerja pegawai di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi di pengaruhi oleh penerapan keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) yang belum maksimal. Yang dapat dilihat dari indikasi-indikasi antara lain kurangnya kesadaran dan kepatuhan pegawai terhadap prosedur K3 atau cenderung mengabaikan prosedur keselamatan, seperti penggunaan alat pelindung diri (APD), standar operasi kerja, dan pelaporan kondisi berbahaya yang berisiko menurunkan kualitas pekerjaan dan meningkatkan potensi kecelakaan kerja, beberapa pegawai belum memahami pentingnya K3 karena minimnya pelatihan dan sosialisasi K3, pengawasan terhadap pelaksanaan K3 masih kurang intensif. Evaluasi terhadap insiden kerja atau potensi bahaya belum dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan, sehingga perbaikan seringkali bersifat reaktif, bukan preventif (Gaviota & Mandagi, 2020).

Meskipun perusahaan telah menerapkan program K3, kasus kecelakaan kerja atau gangguan kesehatan akibat aktivitas kerja masih ditemukan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem K3 belum berjalan optimal di semua lini operasional yang dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 1. Jumlah Kecelakaan Kerja di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi.

No.	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Kecelakaan Kerja
1	2021	300	13 Pegawai
2	2022	300	17 Pegawai
3	2023	300	16 Pegawai
4	2024	300	15 Pegawai
Total Kasus Kecelakaan Kerja			61 Pegawai

Sumber: PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dalam empat tahun terakhir kasus kecelakaan kerja masih sering terjadi dan pada tahun 2022 menjadi tahun dimana jumlah kecelakaan kerja paling tinggi. Hal ini tentu harus dilakukan perbaikan agar kasus kecelakaan kerja bisa diminimalisir.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi”. Berdasarkan pokok masalah yang telah dikemukakan dan landasan teori yang mendukung penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis kerja sebagai jawaban sementara dari permasalahan, yaitu : Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Dimana metode ini merupakan suatu penelitian yang berdasarkan pada angka-angka yang dideskripsikan. Artinya semua pembahasan dan analisa berkaitan dengan angka. Dimana data dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif yang penulis dapatkan dari jawaban responden berdasarkan anget kuesioner yang penulis sebarakan. Menurut Sugiyono (2019) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Menurut Adiputra & others (2021) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena yang ada, yaitu fenomena alam atau fenomena buatan manusia, atau yang digunakan untuk menganalisis atau mendeskripsikan hasil subjek, tetapi tidak dimaksudkan untuk memberikan implikasi yang lebih luas. Sedangkan Metode verifikatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, atau metode yang digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis (Sugiyono, 2022).

Menurut Arikunto (2017) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi sebanyak 300 orang. Sampel menurut Sugiyono (2019) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

Menurut Arikunto (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2019) “Teknik *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”.

Berdasarkan definisi di atas dikarenakan jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini relatif besar yaitu 300 orang, maka penulis mengambil 25% dari jumlah populasi yaitu $300 \times 25\% = 75$. Maka dapat disimpulkan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi sebanyak 75 orang.

Teknik pengumpulan data yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: Analisis kualitas data menggunakan program Statistical Package for Sosial Sosience (SPSS) for Windows Release 25. Analisis kualitas data tersebut adalah uji validitas dan uji reliabilitas; Analisis regresi linier sederhana; Uji T; Koefisien dan Determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X).

Correlations			
		Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Validitas
Perusahaan menempatkan benda atau barang di tempat yang aman, sehingga tidak membahayakan pegawai di tempat kerja atau sekitarnya	Pearson	.703**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Jalur evakuasi di area kerja tidak terhalang oleh benda atau barang	Pearson	.837**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Saya dibekali dan selalu memakai alat pelindung diri (APD) sesuai kebutuhan pekerjaan saya seperti kacamata kerja, helm khusus, sepatu dan sarung tangan	Pearson	.718**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Perusahaan menyediakan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan	Pearson	.849**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Perusahaan rutin memberikan pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja	Pearson	.750**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	

Correlations			
		Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Validitas
Saya memahami materi sosialisasi K3 yang diberikan oleh perusahaan	Pearson	.628**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Tersedia fasilitas pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) di tempat kerja	Pearson	.274*	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,017	
	N	75	
Perusahaan memiliki kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan ventilasi di tempat kerja, sistem pembuangan sampah dan limbah industri yang baik	Pearson	.849**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Perusahaan menyediakan lingkungan kesehatan dengan penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi yang bersih	Pearson	.515**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap pegawai	Pearson	.724**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Pearson	1	
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		
	N	75	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Sumber: Data Penulis (2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi lebih kecil dari pada kriteria yang di syaratkan yaitu <0.025 . dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran adalah valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Correlations			
		Kinerja Pegawai	Validitas
Kualitas hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan	Pearson	.748**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Saya bekerja dengan cermat dan teliti	Pearson	.781**	
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		
	N	75	

Correlations		Kinerja Pegawai	Validitas
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	75	
	Pearson Correlation	.815**	
Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	75	
	Pearson Correlation	.518**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
Saya melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah berulang dari atasan	N	75	
	Pearson Correlation	.798**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	75	
Saya bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan saya	Pearson Correlation	0,200	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,086	
	N	75	
	Pearson Correlation	0,170	Valid
Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	Sig. (2-tailed)	0,144	
	N	75	
	Pearson Correlation	.494**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
Saya aktif berkontribusi dalam kegiatan tim	N	75	
	Pearson Correlation	.402**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Saya mencari tahu hal-hal baru yang bisa meningkatkan kinerja saya	Pearson Correlation	.590**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
	Pearson Correlation	.590**	Valid
Saya segera bertindak bila terjadi kendala dalam pekerjaan, tanpa menunggu perintah	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
Kinerja Pegawai	N	75	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Penulis (2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi lebih kecil dari pada kriteria yang di syaratkan yaitu <0.025 . dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
867	10

Sumber: Data Penulis (2025)

Pada tabel di atas terlihat bahwa koefisien *cronbach alpha* adalah 0.867. Kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai koefisien *Cronbach Alpha* 0.70. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh instrumen variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah *reliabel*.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
726	10

Sumber: Data Penulis (2025)

Pada tabel di atas terlihat bahwa koefisien *cronbach alpha* adalah 0,726. Kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai koefisien *Cronbach Alpha* 0.70. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh instrumen variabel kinerja pegawai adalah *reliabel*.

Pembahasan

Tabel 6. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X).

No.	Pernyataan	Skor	Klasifikasi Skor
1	Perusahaan menempatkan benda atau barang di tempat yang aman, sehingga tidak membahayakan pegawai di tempat kerja atau sekitarnya	3,81	Baik
2	Jalur evakuasi di area kerja tidak terhalang oleh benda atau barang	4,00	Baik
3	Saya dibekali dan selalu memakai alat pelindung diri (APD) sesuai kebutuhan pekerjaan saya seperti kacamata kerja, helm khusus, sepatu dan sarung tangan	3,97	Baik
4	Perusahaan menyediakan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan	3,97	Baik
5	Perusahaan rutin memberikan pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja	4,13	Baik
6	Saya memahami materi sosialisasi K3 yang diberikan oleh perusahaan	4,11	Baik
7	Tersedia fasilitas pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) di tempat kerja	4,01	Baik
8	Perusahaan memiliki kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan ventilasi di tempat kerja, sistem pembuangan sampah dan limbah industri yang baik	4,00	Baik

No.	Pernyataan	Skor	Klasifikasi Skor
9	Perusahaan menyediakan lingkungan kesehatan dengan penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi yang bersih	4,09	Baik
10	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap pegawai	4,12	Baik
Jumlah		40,23	
Rata-rata		4,02	Baik

Sumber: Data Penulis (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan kepada 75 responden, variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi memperoleh rata-rata skor sebesar 4,02 yang termasuk dalam kategori "Baik". Hal ini menunjukkan bahwa secara umum penerapan K3 di perusahaan sudah berjalan dengan baik dan telah memenuhi harapan para pegawai.

Tabel 7. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y).

No.	Pernyataan	Skor	Klasifikasi Skor
1	Kualitas hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan	3,88	Baik
2	Saya bekerja dengan cermat dan teliti	4,08	Baik
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan	3,95	Baik
4	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan	3,84	Baik
5	Saya melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah berulang dari atasan	4,08	Baik
6	Saya bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan saya	4,04	Baik
7	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	4,08	Baik
8	Saya aktif berkontribusi dalam kegiatan tim	3,83	Baik
9	Saya mencari tahu hal-hal baru yang bisa meningkatkan kinerja saya	3,87	Baik
10	Saya segera bertindak bila terjadi kendala dalam pekerjaan, tanpa menunggu perintah	4,07	Baik
Jumlah		39,71	
Rata-rata		3,97	Baik

Sumber: Data Penulis (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan kepada 75 responden, variabel kinerja pegawai memperoleh rata-rata skor sebesar 3,97, yang termasuk dalam kategori "Baik". Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi telah menunjukkan kualitas kerja yang positif dan produktif.

Koefisien Korelasi

Tabel 8. Koefisien Korelasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.641	.636	2.474

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sumber: Data Penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,800. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi yaitu 80%.

Uji Determinasi

Untuk menghitung besarnya Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi berdasarkan koefisien determinasi pearson dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut: $K_d = 0,641 \times 100\% = 64,1\%$. Dari hasil di atas maka variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memberikan pengaruh sebesar 64,1% terhadap kinerja pegawai di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 64,1\% = 35,9\%$, disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai "Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi", maka dapat disimpulkan bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 64,1%, yang berarti bahwa penerapan K3 mampu menjelaskan kontribusi sebesar 64,1% terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin baik penerapan K3, maka kinerja pegawai cenderung semakin meningkat. Penerapan K3 yang baik memberikan rasa aman, kenyamanan, serta mendukung efisiensi dan produktivitas kerja pegawai. Sementara itu, sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel K3, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, meskipun K3 berperan penting, perusahaan tetap perlu memperhatikan faktor-faktor lainnya agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara lebih optimal dan menyeluruh.

DAFTAR REFERENSI

- Adiputra, M. S., & others. (2021). Metodologi penelitian kesehatan. Yayasan Kita Menulis.
- Amin, J., & Bararah, K. (2024). Analisis penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Tameh, 10(1). <https://doi.org/10.37598/tameh.v10i1.127>

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4). <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Arifin, Z. (2022). Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) untuk meminimalkan kecelakaan kerja dengan metode Fault Tree Analysis di PT. Sumber Sukses Ganda. *Profisiensi: Jurnal Program Studi Teknik Industri*, 10(1). <https://doi.org/10.33373/profis.v10i1.4294>
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program. Pustaka Pelajar.
- Gaviota, A. A., & Mandagi, A. M. (2020). Implementasi tahapan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Puninar Anji Nyk Logistic Indonesia. *Kesehatan Masyarakat*, 10(2).
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2). <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>
- Herlinawati, H., & Zulfikar, A. S. (2020). Analisis penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). *Jurnal Kesehatan*, 8(1). <https://doi.org/10.38165/jk.v8i1.94>
- Kurnia, M. B. (2020). Faktor-faktor penyebab rendahnya penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) pada perusahaan bidang pekerjaan konstruksi. *Jurnal Student Teknik Sipil*, 2(2). <https://doi.org/10.24912/jmts.v3i3.8324>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Putri, L. A. (2023). Analisis keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. CV. Pena Persada.
- Redjeki, T. (2016). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja. Bumi Aksara.
- Salsabila Nurulita, Y., Yulianty, W., & Pramestiana, I. (2023). Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Mall Bandung Indah Plaza (BIP). *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan*, 9(2). <https://doi.org/10.33197/jitter.vol9.iss2.2023.997>
- Setiawan, D. (2019). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Deepublish.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Mustofa, I., & Nurhayati, E. (2020). Kinerja organisasi dan pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(3), 203–212. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i1.844>
- Sugiyono. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi 2). Alfabeta.

- Susilowati, A. T. (2021). Gambaran penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di laboratorium rumah sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 16(2). <https://doi.org/10.26714/jkmi.16.2.2021.108-114>
- Sylvia Handayani, Z., Chotimah, I., & Fatimah, R. (2023). Hubungan penerapan keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. X tahun 2022. *Promotor*, 6(3). <https://doi.org/10.32832/pro.v6i3.248>
- Umar, H. (2017). Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan: Paradigma positivistik dan berbasis pemecahan masalah. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wahyudi, A. (2020). Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif organisasi. Literasi Nusantara.
- Widodo, S. (2020). Kesehatan dan keselamatan kerja dalam dunia industri. Deepublish.
- Yuliandi, C. D., & Ahman, E. (2019). Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan kerja Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembang. *Jurnal Manajerial*, 18(2). <https://doi.org/10.17509/manajerial.v18i2.18761>