



PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DILAPANGAN PADA PT. CAHAYA RIAU MANDIRI KABUPATEN MUSI RAWAS DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Ella Purba Sari^{1*}, Suyadi², M. Effendi³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau
e-mail: ¹ellapurbasari495@gmail.com, ²suyadi@univbinaninsan.ac.id,
³m.effendi1969@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dilapangan Pada Pt Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Musi Rawas Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Musi Rawas Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif Penelitian ini menemukan, bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan terbukti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 0.495 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai f-statistik 3.127 dimana lebih besar dari nilai f-tabel sebesar 1.984. nilai P-Value sebesar 0.002) < $\alpha = 5$. Penelitian ini menemukan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi Kesehatan Kerja maka akan semakin baik pula Kinerja Karyawan dan hal ini akan berdampak pada semakin baiknya pengelolaan pekerjaan. Penelitian ini melakukan modifikasi terhadap pengujian data dikarenakan terdapat beberapa hasil indikator tidak memenuhi syarat. dilakukan dropping atau eliminasi pada setiap indikator variabel yang tidak memenuhi syarat discriminant validity.

Kata kunci : Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

Abstract

This research examines "The Influence of Occupational Safety and Health on Employee Performance in the Field at PT Cahaya Riau Mandiri Musi Rawas Regency with the Work Environment as a Moderating Variable". The purpose of this research is to determine the influence of occupational safety and health on employee performance at PT Cahaya Riau Mandiri, Musi Rawas Regency with the work environment as a moderating variable. The method used is quantitative. This research found that the work environment has a proven positive effect on employee performance. This is because the results of hypothesis testing show that Occupational Health on employee performance shows an original sample estimated path coefficient value of 0.495 with significance below 5% as indicated by an f-statistic value of 3.127 which is greater than the f-table value of 1.984. P-Value value is 0.002) < $\alpha = 5$. This research finds that occupational health has a positive effect on employee performance. This means that the higher the Occupational Health, the better the Employee Performance and this will have an impact on better work management. This research made modifications to the data testing because there were several indicator results that did not meet the requirements. Dropping or elimination is carried out on each variable indicator that does not meet the discriminant validity requirements.

Keywords: Influence of Safety, Occupational Health, Employee Performance, Work Environment

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat

dipengaruhi oleh perilaku dan sikap sumber daya manusia (SDM) yang ada di



dalamnya. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kemampuan dan sikap sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dengan mengelola SDM secara efektif, organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang efisien dan efektif. Investasi dalam pengembangan SDM menjadi salahsatu strategi utama untuk memastikan keberhasilan jangka panjang organisasi (Maulana & Atmajawati, 2023).

Teori diatas selaras dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan Keselamatan kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dari upaya mencegah dan meminimalkan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Ini melibatkan banyak aspek berbeda. Kesehatan kerja adalah suatu keadaan yang dihasilkandari upaya memelihara dan meningkatkan kesehatan fisik, mental, dan sosial pekerja sehubungan dengan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal,yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Lingkungan kerja mencakup semua faktor dan kondisi di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan, keselamatan, kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi banyak aspek kehidupan karyawan.

Tujuan utama [1]keselamatan kerja adalah untuk menjamin kesehatan dan keselamatan pekerja serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Pendapat (Rivai ,Wibowo & Slamet, 2021) mendefinisikan Keselamatan kerja (*safety*) adalah suatu perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain faktor keselamatan kerja yang

mempengaruhi kinerja adalah kesehatan kerja. [2]Kesehatan kerja adalah suatu keadaan yang dihasilkandari upaya memelihara dan meningkatkan kesehatan fisik, mental, dan sosial pekerja sehubungan dengan pekerjaan. Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan mendukung sehingga karyawan dapat bekerja secara sehat dan produktif Pendapat (Wibowo & Slamet, 2021). [3]Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal,yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah [4]Lingkungan Kerja sebagai moderasi, Menurut Mardiana dalam Sudaryo, lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Berdasarkan latar belakang dan pemikiran tersebut dijelaskan maka penulis mengadakan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dilapangan Pada PT. Cahaya RiauMandiri Kabupaten Musi Rawas Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi.** “

II. METODOLOGI PENELITIAN

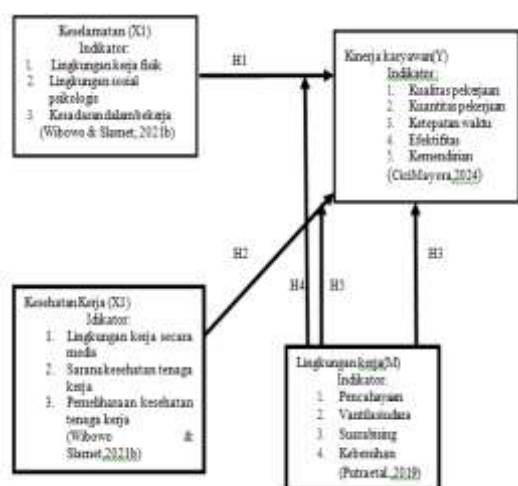
3.1 Desain Penelitian

Dalam desain penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan observasi di lokasi penelitian untuk mengamati fenomena yang ada. Setelah observasi selesai, peneliti menemukan masalah yang menunjukkan hasilnya dan membatasi masalah yang akan diteliti. Selanjutnya,



peneliti membuat identifikasi masalah yang ada dari hasil observasi awal tersebut dan membatasi masalah yang akan diteliti. Kemudian membuat kerangka berfikir; setelah itu, membuat hipotesis untuk merancang penelitian dan mengumpulkan data, semua data dikumpulkan untuk dianalisis dan dibuat kesimpulan.

3.2 Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

3.3 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). populasi penelitian ini adalah HRD PT Cahaya Riau Mandiri di Kabupaten Musi Rawas pada tahun 2024 jumlah seluruh karyawan 228 yang bekerja dilapangan 179 karyawan dan 49 karyawan yang bekerja di bagian kantor (ofis).

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi (sensus) dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Hal ini sejalan dengan pendapat (Suharsimi Arikunto, 2019). Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Tergantung dari kemampuan peneliti dengan melihat segi waktu, tenaga, dan dari jumlah populasi 228 orang karyawan pada PT Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Musi Rawas. Dengan mengambil 25% dari populasi ($25\% \times 228 = 57$ orang karyawan).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi, wawancara, dan kuisioner yang berupa angket.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

1. Validitas Konvergen (*Convergen Validity*).

Evaluasi model pengukuran (Outer Model) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Outer model dengan indikator refleksi dievaluasi melalui validitas convergent dan discriminant dari indikator pembentuk konstruk laten dan composite reliability serta cronbach alpha untuk blok indikatornya. Sedangkan outer model dengan indikator formatif dievaluasi melalui substantive content-nya yaitu dengan membandingkan besarnya



relative weight dan Melihat signifikan dari indikator konstruk tersebut (Chin, 1998) dalam (Imam Ghozali, 2020).

2. Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Validitas diskriminan berkaitan dengan prinsip bahwa pengukuran konstruk yang berbeda (variabel nyata) tidak boleh berkorelasi tinggi. Salah satu cara menguji validitas diskriminan dengan menggunakan metricreflektif adalah dengan menguji nilai cross-loading setiap variabel. Nilai ini harus 0,70. Pilihan lainnya adalah membandingkan akar kuadrat AVE untuk setiap konfigurasi dengan nilai korelasi antar konfigurasi model. Validitas diskriminan yang baik dibuktikan dengan akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk dalam model.

3.7 Metode Analisis Data

1. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Model Struktural (Inner Model) berdasarkan nilai koefisien jalur untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel laten dengan perhitungan bootstrapping. Evaluasinya dengan melihat kriteria nilai R-Squares dan nilai signifikansi (Rahmad Solling Hamid, 2019).

Saat mengevaluasi model ini, pertama-tam akan mempertimbangkan nilai R-squared dari setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi model struktural. Perubahan nilai R-squared tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap apakah variabel laten endogen berpengaruh besar atau tidak.

Nilai R-squared adalah 0,75, 0,50, dan 0,25. Dapat disimpulkan bahwa model tersebut kuat, sedang, dan lemah. Hasilnya mewakili tingkat varians dalam konfigurasi yang dijelaskan oleh model (Imam Ghozali, 2020).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

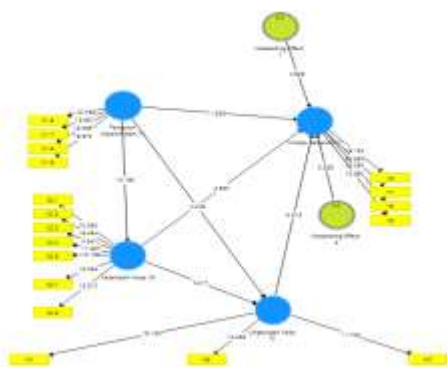
4.1 Hasil Penelitian

1. *Convergent Validity*. Nilai *convergent validity* merupakan nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka >0.7 atau sering digunakan batas 0,6, sebagai batasan minimal dari *loading factor*.
2. *Discriminant Validity*. Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan memadai, dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading konstruk yang lain.
3. *Average Variance Extrated (AVE)*. Nilai AVE yang diharapkan melebihi dari angka >0.7.
4. *Composite Reliability*. Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 dengan demikian data tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi.
5. *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan cronbach alpha. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0,6 untuk semua konstruk.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Pengaruh Keselamatan X1 → Kinerja Karyawan Y	0.399	0.332	0.381	1.418	0.157
Kesehatan Kerja X2 → Kinerja Karyawan Y	0.218	0.225	0.264	0.826	0.409
Lingkungan Kerja M → Kinerja Karyawan	0.290	0.331	0.135	2.151	0.032
Moderating effect1 → Kinerja Karyawan	0.159	0.092	0.232	0.686	0.493
Moderating effect2 → Kinerja Karyawan	-0.061	0.024	0.207	0.295	0.768

dapat kita lihat bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan terbukti, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja menunjukkan nilai keefisien jalur original sample estimasi sebesar 0,290 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 2.151. nilai P-Value sebesar 0.032. Nilai P-value ($0.032 < \alpha = 5$). Dengan demikian estimasi bahwa berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini berarti semakin tinggi Lingkungan Kerja maka semakin baik pula Pengaruh Kinerja Karyawan dan berdampak pada semakin baiknya Perilaku Pekerja.

Uji Validitas Konstruk



Gambar 2. Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Kedua

Berdasarkan gambar 2 tampak bahwa keseluruhan loading factor CFA yang ketiga menunjukkan bahwa model sudah memenuhi syarat convergent validity karena nilai loading factor sudah lebih dari 0,7. Artinya seluruh indikator valid sebagai alat ukur untuk variabelnya masing-masing sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai alat ukur mengukur data yang dikumpulkan oleh peneliti,

Reliabilitas

Uji Composite Reliability

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen Dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai composite reliability blok indikator yang mengukur konstruk. Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability $> 0,6$ (Imam Ghazali, 2015).

Table 1. Nilai composite Reliability

	Composite Reliability
Pengaruh Keselamatan	0.919
Kesehatan Kerja	0.930
Kinerja Karyawan	0.918
Lingkungan Kerja	0.880

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS3, 2025

Hasil estimasi dari tabel 1, menunjukkan nilai composite reliability untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai composite reliability harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory research dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian



yang bersifat exploratory research (Imam Ghozali, 2015).

Uji Cronbach Alpha

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai cronbach alpha blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai cronbach alpha $> 0,7$. Berikut ini merupakan nilai dari cronbach alpha dari masing-masing variabel:

Tabel 1. Uji Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Pengaruh Keselamatan	0.883
Kesehatan Kerja	0.912
Kinerja Karyawan	0.881
Lingkungan Kerja	0.798

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS3, 2025

Hasil estimasi dari tabel 2, menunjukkan nilai cronbach alpha untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai composite reliability harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory research dan nilai 0.5 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory research (Imam Ghozali, 2015).

IV. KESIMPULAN

1. Penelitian ini menemukan bahwa Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan Pengaruh Keselamatan. Hal ini berarti semakin tinggi Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja maka akan semakin baik pula Kinerja Karyawan

dan Pengaruh Keselamatan hal ini akan berdampak pada semakin baiknya pengelolaan para pekerja.

2. Penelitian ini melakukan modifikasi terhadap pengujian data dikarenakan terdapat beberapa hasil indikator tidak memenuhi syarat. dilakukan dropping atau eliminasi pada setiap indikator variabel yang tidak memenuhi syarat discriminant validity.
3. Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dengan nilai koefisien jalur *original sample estimasi* sebesar **0,290**, signifikan di bawah 5% dengan nilai f-statistik **2.151** yang jauh lebih besar dari nilai f-tabel **1,984**, serta nilai P-Value sebesar **0,032**. Lingkungan kerja yang kondusif memperkuat hubungan antara kinerja karyawan.

V. SARAN

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kepada penelitian selanjutnya agar lebih menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dan tentunya merujuk pada penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang didapatkan dapat lebih baik lagi dari sebelumnya. Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Objek Penelitian
Keselamatan dan kesehatan harus ditingkatkan disertai dengan menciptakan keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan. Dilengkapi



- dengan lingkungan kerja yang baik agar terwujudnya hasil kerja yang maksimal.
2. Bagi Penelitian dan Pihak Lain
Dalam hal ini penelitian menyadari banyak sekali kekurangan-kekurangan saat membantu dan melaksanakan penelitian ini, akan tetapi penelitian sedikit memperoleh ilmu dengan melakukan penelitian ini dimana dapat melihat langsung keadaan objek penelitian ini dapat bermanfaat, menambah wawasan dan dapat dijadikan penelitian ini dapat bermanfaat, menambah wawasan dan dapat dijadikan penelitian relevan dan lain sebagainya.
 3. Bagi Penelitian Selanjutnya
Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi penelitian selanjutnya yang tertarik meneliti tentang sarana dan prasarana pendidikan dan efektifitas proses pembelajaran adalah:
 - a. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan sarana prasarana pendidikan maupun efektif proses pembelajaran agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih baik lagi.
 - b. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan data dan segala sesuatunya sehingga penelitian ditunjang pula wawancara dengan sumber yang kompeten dalam kajian sarana prasarana pendidikan dan efektifitas proses pembelajaran.
- Wibowo, S., & Slamet, G. (2021a). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Frasta Survey Indonesia Di Site Kalimantan.
- Sugiyono.(2020).Metode penelitian manajemen(Vol.1).
- Cici Mayora. (2024). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perindustrian Dan Perdagangan Lembah Karet Padang. *Dinamika Publik: Jurnal Manajemen Dan Administrasi Bisnis*, 2(2), 13–32. <https://doi.org/10.59061/DinamikaPublik.V2i2.627>
- Parashakti,R.D.(2020).Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(3).
- Puspitasari,F.,Zakiya,R.,Rahayu,A.M.,Mamnun,A.A.,&Darmareja,R. (2023). Manajemen Diri Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Pekerja Tambang. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 6(1), 85–94. <https://doi.org/10.32584/Jkmk.V6i1.2069>
- Atmaja, G. D., & Palimbong, Y. (2020). Kajian Keselamatan Dan Kesehatan kerja(K3) Pada areal pengolahan batu Andesit Di Pt. Niat Karya Di Kecamatan Utan Kabupaten Sumbawa Besar.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Maulana, V., & Atmajawati, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Sinarguna Energi Surabaya. 12.
- Imam Ghozali, H. Latan. (2020). Smartpls 3.0.