

**Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja dan
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jayapura**

Anita Dwi Prawita Sari
Universitas Yapis Papua, Jayapura, Papua, Indonesia
anitaprawitasarii20@gmail.com

Informasi Artikel

Catatan Artikel:
Diterima 24 Januari 2025
Revisi disetujui 25 Mei 2025
Dipublikasi 30 Juni 2025
Kata kunci: Keselamatan Kerja,
Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

DOI: 10.55098/c7xyz07

Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metodologi survei yaitu penelitian yang dilakukan terhadap suatu populasi besar atau kecil, peneliti ingin mengetahui dan memberikan bukti empiris tentang pengaruh Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jayapura yang juga merupakan populasi menggunakan teknik *purpove sampling* karena populasi lebih dari 100 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebesar 77 orang pegawai. Hasil Penelitian menjelaskan bahwa Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kabupaten Jayapura.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah unsur yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi. Sumber daya manusia mempunyai rasionalitas, keterampilan, dan kreativitas untuk mencapai keberhasilan organisasi. Untuk mempertahankan keberhasilan tersebut, organisasi harus menjaga kinerja pegawainya. Pada dasarnya kinerja seorang pegawai mempunyai pengaruh yang besar terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya berupa pelayanan yang diberikan. Kinerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam tanggung jawabnya.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya kerjasama, saling pengertian dan peran serta para pengusaha dan tenaga kerja dalam suatu perusahaan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja serta meningkatkan produktivitas. Penerapan K3 bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, termasuk bagi karyawan, pelanggan, dan pengunjung tempat kerja, serta untuk mengurangi atau menghindari jumlah kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Keselamatan merupakan kebutuhan dasar setiap manusia dan naluri setiap makhluk hidup. Masalah keselamatan dan kesehatan di tempat kerja harus dilihat sebagai tanggung jawab moral untuk menjaga keselamatan umat manusia.

Lingkungan kerja merupakan salah satu lokasi yang paling sering dilalui pegawai dalam menjalankan tugas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat pegawai merasa lebih bahagia dan berdampak positif pada kinerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman juga memengaruhi sikap emosional pegawai. Apabila pegawai merasa

puas terhadap lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka mereka akan merasa nyaman dalam bekerja, lebih produktif dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien.

Kinerja pegawai pemerintah seringkali menjadi aspek yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap instansi pemerintah ingin pegawainya berkinerja baik dikalangan pegawai, maka dibutuhkan suatu manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang berkualitas dalam pekerjaannya. Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik diperlukan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik oleh pihak berwenang serta lingkungan kerja yang menyenangkan. Bagi agensi, kinerja sangatlah krusial. Hal itu sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu instansi pemerintahan dan baik buruknya suatu instansi pemerintahan tergantung pada kinerja pegawainya. Semakin baik kinerja pegawai, semakin baik pula hasil yang dicapai lembaga tersebut. Bila kinerja anda buruk, hasil yang Anda peroleh akan buruk.

2. Tinjauan Pustaka dan Penelitian Hipotesis

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2002), kinerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan dalam melaksanakan suatu tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Prawirosentono (2007) cenderung menggunakan kata “kinerja” ketika merujuk pada istilah “prestasi”. Menurutnya, kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moralitas, untuk mencapai tujuan organisasi dan etika.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal pegawai. Faktor internal yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi, spiritualitas, dan lain-lain. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, penghargaan, pengendalian berupa supervisi, fasilitas, pelatihan, beban kerja, proses kerja, dan sistem sanksi, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seorang individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai menurut Harbani Pasolong (2010) adalah sebagai berikut: Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat, Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi, Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan, Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya, Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien, Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Indikator Kinerja Pegawai menurut Mondy et al. (1999) dalam Priansa (2014) menemukan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi yaitu : Kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*) Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun

waktu tertentu. Kualitas pekerjaan (*Quality of Work*) Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugastugas yang ada di organisasi. Kemandirian (*Dependability*) Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalam komitmen yang dimiliki oleh pegawai. Inisiatif (*Initiative*) Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab. Adaptabilitas (*Adaptability*) berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi. Kerjasama (*Cooperation*) Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara terus menerus dalam seluruh aktivitas suatu perusahaan. Selain itu, praktik manajemen kesehatan dan keselamatan kerja harus ditinjau secara berkala untuk memastikan bahwa sistem yang dibangun di dalam perusahaan dapat melindungi karyawan secara optimal. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja harus diadaptasi ketika sistem yang ada dianggap tidak cukup untuk memberikan perlindungan (Hanggraeni, 2012).

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja telah menjadi hal yang penting bagi bisnis. Pencegahan kecelakaan kerja dalam rangka sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja ditujukan untuk mengurangi jumlah kejadian kecelakaan kerja dan mencegah berbagai penyakit akibat kerja. Menurut Aldana (2012), sistem manajemen K3 mempunyai tujuan-tujuan berikut ketika diterapkan: Melindungi pekerja di tempat kerja, memastikan keselamatan dan kesehatan mereka setiap saat, dan meningkatkan produktivitas dan kinerja pekerja di tempat kerja. Pemenuhan tugas dan tanggung jawab tercapai, Melindungi semua orang di tempat kerja dan memastikan mereka tetap aman dan sehat setiap saat, Melindungi bahan dan peralatan produksi untuk memastikan penggunaan yang aman dan efisien.

Indikator Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Sama'mur (2005), yang mempengaruhi sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang harus diperhatikan perusahaan dalam merekrut karyawan. Indeksnya adalah : Alat-alat pelindung kerja. Alat-alat pelindung kerja terdiri dari helm keselamatan atau safety helmet yang berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, pukulan atau kejatuhan benda berat yang melayang di udara. helm ini bisa melindungi kepala dari radiasi panas, api, atau percikan bahan kimia. Masker pernafasan yang berfungsi untuk melindungi organ pernafasan dengan cara menyaring partikel debu, asap ataupun gas. Sehingga udara yang dihirup masuk ke dalam tubuh adalah udara yang bersih dan sehat. Masker ini seperti respirator dan alat pembantu pernafasan. Sarung tangan berfungsi untuk melindungi jari-jari tangan dari suhu panas, suhu dingin, arus listrik, atau tergores dari benda tajam. Sarung tangan ini terbuat dari material yang beraneka macam, tergantung dari kebutuhan seperti logam, kulit, karet dan sarung tangan yang tahan terhadap bahan kimia. Ruang kerja yang aman. Ruang kerja yang aman akan membuat pegawai tenang dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ruang kerja dapat dikatakan aman jika di ruang kerja tersebut mempunyai pembagian tugas, tanggungjawab dan wewenang yang jelas serta adanya hubungan sosial yang baik antara perusahaan dengan masyarakat setempat. Penggunaan peralatan kerja. Peralatan kerja memang dapat mengurangi risiko cidera, namun jika penggunaan peralatan kerja yang salah akan berakibat fatal. Makadiharapkan pegawai dapat menggunakan peralatan kerja dengan sebaik

mungkin karena tujuan utama penggunaan peralatan kerja adalah untuk melakukan pencegahan terhadap tindakan yang berpotensi menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja serta meminimalisasi risiko bahaya kesehatan yang mungkin terjadi. Ruang kerja yang sehat. Ruang kerja yang sehat adalah salah satu aspek yang dapat membantu pegawai untuk bebas dari stress dan membantu pegawai meningkatkan kinerjanya. Ruang kerja yang sehat dapat dilihat dari area kerja yang bersih dan tingkat kenyamanan pegawai dalam bekerja di tempat kerja. Penerangan di ruang kerja merupakan cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja, masing-masing pegawai perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap. Dengan sistem penerangan yang baik diharapkan pegawai akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan pegawai dalam bekerja dapat diperkecil.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu lokasi yang paling sering dilalui pegawai dalam menjalankan tugas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat pegawai merasa lebih bahagia dan berdampak positif pada kinerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman juga memengaruhi sikap emosional pegawai. Apabila pegawai merasa puas terhadap lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka mereka akan merasa nyaman dalam bekerja, lebih produktif dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien. menurut Soetjipto (2008) mengatakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau faktor apa pun yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi suatu organisasi atau perusahaan dan yang mempunyai pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai”.

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai ketika bekerja, baik fisik maupun non fisik, secara langsung maupun tidak langsung, mempunyai pengaruh terhadap dirinya dan pekerjaannya. Berikut ini adalah beberapa hal yang dapat disimpulkan dari pentingnya lingkungan kerja dari apa yang mungkin anda berikan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menunjang kinerja pegawai akan membuat pegawai suatu perusahaan merasa puas. Dalam lingkungan kerja yang menyenangkan, pegawai merasa nyaman dan tetap loyal terhadap perusahaan. Ini merupakan manfaat besar bagi bisnis karena memungkinkan mereka mengalokasikan biaya tenaga kerja secara lebih efisien.

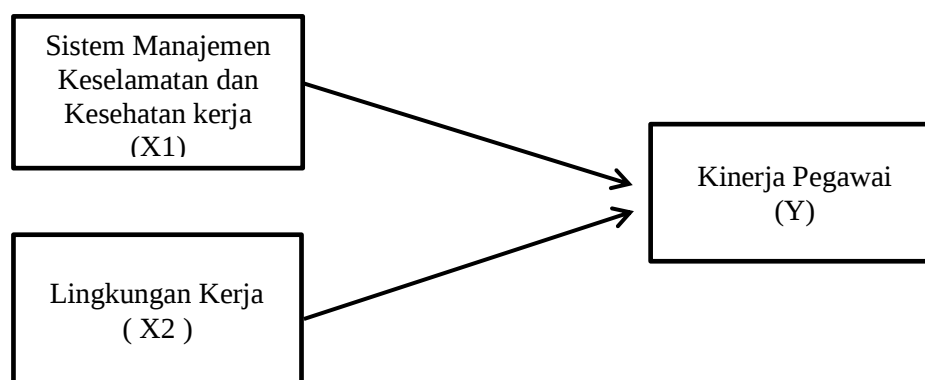
Jenis-jenis lingkungan kerja Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam keberlanjutan suatu perusahaan. Menurut Siagian (2014), “Secara umum terdapat dua jenis lingkungan kerja : Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai. Tempat kerja yang baik memiliki beberapa persyaratan fisik yaitu : Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja. Tersedianya peralatan kerja yang memadai. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dengan atasan. Karena pada hakikatnya manusia bekerja bukan hanya untuk mendapatkan uang, namun bekerja merupakan suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mencapai kepuasan.

Indikator lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2009) yaitu sebagai berikut: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja

fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: Bangunan tempat kerja, bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya. Peralatan kerja yang memadai, peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan, Perlengkapan, perlengkapan perusahaan sangat dibutuhkan untuk menunjang karyawan dalam menyelesaikan tugas di dalam perusahaan. Selain itu, perhatian juga harus diberikan pada bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya secara manusiawi, seperti menyediakan fasilitas istirahat dan tempat beribadah bagi karyawan setelah seharian bekerja keras. Tersedianya sarana angkut, tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

Model Empiris

Model empiris penelitian ini didasarkan pada model penelitian sebelumnya dan dikembangkan lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura”. Model penelitian ini menjelaskan hubungan antara pengaruh sistem manajemen K3 terhadap kinerja pegawai dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Model empiris disajikan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu proses yang dilaksanakan secara berkesinambungan pada seluruh kegiatan perusahaan. Selain itu, penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja harus ditinjau secara berkala untuk memastikan bahwa sistem yang dibangun di dalam perusahaan memberikan perlindungan yang optimal bagi pegawai. Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja perlu disesuaikan apabila sistem yang ada dianggap tidak memadai dalam memberikan perlindungan (Hanggraeni, 2012). Penelitian oleh M. Dimas Prawita Komandan, Tutie Hermiati (2013), Besse Qabliah Ramadhani (2020), Rafita Sari, Yuliansyah M. Diah dan Kosasih Zen (2016) menunjukkan bahwa sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis penelitian ini:

H1: Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu lokasi yang paling sering dilalui pegawai dalam menjalankan tugas sehari-harinya. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam keberlanjutan suatu perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi para manajer perusahaan untuk memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi efisiensi kerja pegawai yang sedang bekerja. Setiap kegiatan bisnis memerlukan perancangan dan tata letak lingkungan kerja, sehingga perancangan lingkungan kerja itu sendiri memerlukan pertimbangan dan keputusan dari banyak aspek yang berbeda (Siagian 2014). Dari uraian di atas, kita dapat menarik kesimpulan tentang pentingnya lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai saat mereka bekerja dan yang berdampak pada pegawai dan pekerjaannya, baik fisik maupun non-fisik, secara langsung maupun tidak langsung saat mereka bekerja. Penelitian Ronal Donra Sihalo, Hotlin Siregar (2019) dan Kasmawati (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis penelitian ini:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metodologi survei yaitu penelitian yang dilakukan terhadap suatu populasi besar atau kecil, peneliti ingin mengetahui dan memberikan bukti empiris tentang pengaruh Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jayapura yang juga merupakan populasi menggunakan teknik *purpove sampling* karena populasi lebih dari 100 orang. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebesar 77 orang pegawai.

Metode analisis Data menggunakan analisis regresi ganda dengan tahapan analisis data meliputi analisa deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Analisis deskriptif untuk mendapatkan gambaran respons responden terhadap kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Uji Instrumen untuk menguji Validitas dan reliabilitas data penelitian. Data yang memenuhi unsur valid jika nilai *loading factor standardized estimate* ≥ 0.5 sedangkan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Uji normalitas data untuk menguji adanya sebaran data, Uji Heteroskedastisitas menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dengan melihat grafik scatterplot. Uji Multikolonirietas dengan melihat nilai toleransi dan *nilai variance inflation factor* (VIF).

Pengujian hipotesis dengan persamaan; $Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + e$, dimana Y = Kinerja Karyawan, a =Nilai Konstanta, X_1 = Motivasi, X_2 = Kompetensi, $b_{1,2}$ = Koefisien Regresi Variable $X_{1,2}$, e = Error. Pengujian atas variabel motivasi dan kompetensi dikatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja, jika nilai probabilitas dari pengaruh variabel motivasi dan kompetensi lebih kecil dari 0,05.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Dalam uji validitas data ini, nilai korelasi product moment dari masing-masing tabel penelitian di cari guna dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r . kaidah pengambilan kesimpulan valid bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan tidak valid jika $< r_{tabel}$. Dimana rumus untuk menghitung df adalah $df = n$ ($df = n-2$). Jadi nilai validitas yaitu sebesar $77-2 = 75$ dengan melihat tabel r product moment diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.2242, maka apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Data Variabel Penelitian

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X1)	X1.1	0,943	0.2242	Valid
	X1.2	0,952	0.2242	Valid
	X1.3	0,956	0.2242	Valid
	X1.4	0,946	0.2242	Valid
	X1.5	0,968	0.2242	Valid
	X1.6	0,919	0.2242	Valid
	X1.7	0,958	0.2242	Valid
	X1.8	0,915	0.2242	Valid
	X1.9	0,932	0.2242	Valid
	X1.10	0,931	0.2242	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,972	0.2242	Valid
	X2.2	0,924	0.2242	Valid
	X2.3	0,985	0.2242	Valid
	X2.4	0,9466	0.2242	Valid
	X2.5	0,963	0.2242	Valid
	X2.6	0,961	0.2242	Valid
	X2.7	0,977	0.2242	Valid
	X2.8	0,982	0.2242	Valid
	X2.9	0,977	0.2242	Valid
	X2.10	0,977	0.2242	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,957	0.2242	Valid
	Y.2	0,960	0.2242	Valid
	Y.3	0,949	0.2242	Valid
	Y.4	0,956	0.2242	Valid
	Y.5	0,984	0.2242	Valid
	Y.6	0,943	0.2242	Valid
	Y.7	0,951	0.2242	Valid
	Y.8	0,979	0.2242	Valid
	Y.9	0,897	0.2242	Valid
	Y.10	0,979	0.2242	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Uji Reliabilitas Data

Penelitian dapat dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengujian realibilitas ditunjukkan oleh koefiien Alpha Croanbach dan diolah dengan bantuan SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Croanbach Alpha Based On Standardierd Item > 0,60.

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	0,986	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja (X2)	0,992	<i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,990	<i>Reliable</i>

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dinyatakan *Reliable*. Hal ini dikarenakan seluruh nilai *Cronbach's Alpha* adalah lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan uji statistik menggunakan analisis regresi, maka perlu diketahui apakah sampel berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hal tersebut adalah dengan uji normalitas yaitu dengan mengetahui hal tersebut adalah dengan uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Menurut Satoso (2002), dasar pengambilan keputusan distribusi itu normal atau tidak, dapat dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu : jika $p > 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal, namun jika $p < 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka diperoleh hasil uji normalitas data sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.19426812
Most Extreme Differences	Absolute	0.136
	Positive	0.136
	Negative	-0.112
Test Statistic		0,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.112 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,112 lebih besar dari nilai 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik, sebaiknya tidak terjadi korrelasi di antara variabel bebas. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari ,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak multikoleniaritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolenieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (X_1)	0,940	1,063
Kompetensi (X_2)	0,940	1,063

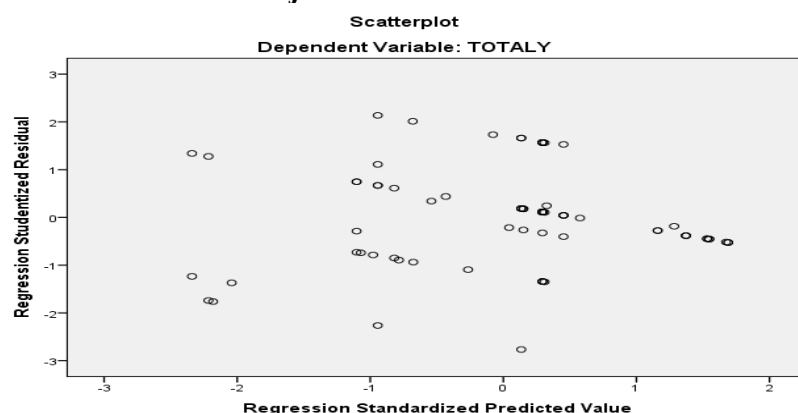
Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa tidak terjadi multikolenieritas pada seluruh variabel bebas. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF seluruh variabel yang menunjukkan nilai lebih kecil dari dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dimana terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*, dimana sumbu Y adalah yang di prediksi dan sumbu X adalah residual. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh data hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedisitas



Sumber : Data diolah, 2024

Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedstisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini dipilih karena variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Adapun hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	22.109	5.573		3.967	.000
Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	.049	.128	.042	3.381	.001
Lingkungan Kerja	.379	.104	.397	3.633	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 28,173 + (-0,177)X_1 + (-0,132)X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 22.109; artinya jika Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1), dan Kompetensi (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 22.109.

Koefisien regresi variabel SIMPEG (X_1) sebesar 0.049; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan SIMPEG mengalami kenaikan 1 persen, Kualitas Pelayanan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.049. Koefisien bernilai positif antara sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja pegawai, semakin baik pula Kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jayapura.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.379; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.379. Koefisien bernilai positif artinya jika terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula Kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jayapura.

Pengujian Hipotesis

Uji t parsial adalah analisis statistik dalam regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikat (Y). untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y signifikan atau tidak, maka dilakukan uji t parsial dengan ketentuan jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 7
Hasil Uji T

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	3.381	1,992	0.001
Lingkungan Kerja (X2)	3.633		0.001

Sumber : Data diolah, 2024

Nilai t_{hitung} variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebesar 3.381 dengan signifikansi sebesar 0,001 dan nilai t_{hitung} variabel Kesehatan Kerja adalah sebesar 3.633 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai t_{tabel} dengan jumlah sampel 77 adalah sebesar 1,992, maka dengan demikian hasil uji parsial dapat di jelaskan bahwa Nilai t_{hitung} variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah lebih besar dari nilai t_{tabel} , yaitu $3.381 > 1,992$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 lebih dari nilai alfa 0,05, maka sesuai ketentuan uji t dapat disimpulkan bahwa Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jayapura, artinya bahwa hipotesis pertama diterima. Nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja adalah lebih besar dari nilai t_{tabel} , yaitu $3,633 > 1,992$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai alfa 0,05, maka sesuai ketentuan uji t dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jayapura, artinya bahwa hipotesis kedua diterima.

Uji F (Simultan)

Uji Fatau simultan yaitu, uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Berikut ini perhitungan annova uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8
Hasil Uji F (Hipotesis Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	713.954	2	356.977	7.452	0.001 ^b
Residual	3544.929	74	47.904		
Total	4258.883	76			

Sumber : Data diolah, 2024

Nilai F_{tabel} pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 74$ adalah 3,12, maka berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu $7.452 > 3,12$, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari alfa yaitu $0,001 < 0,05$.

Dengan demikian dapat disimpulan bahwa Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jayapura, artinya bahwa hipotesis ketiga diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linier sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya.

Koefisien determinasi merupakan sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS diperoleh hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 ^a	.168	.145	6.921

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui bahwa besarnya angka koefisien determinasi adalah 0.145 atau sama dengan 14,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa Variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 14,5% terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jayapura.

5. Kesimpulan

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jayapura. Sedangkan saran bagi penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Adha Risky Nur, N. Q. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4.
- Amirullah, F. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Trijaya Pratama Futures Makassar. II-64.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Bahri, S. (2018). *Metode Penelitian Bisnis - Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Beti Adika Putri, R. Y. (2013). Hubungan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ABC Tahun 2013. 1-10.
- Danang, S. (2013). *Metodologi Penelitian Akutansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Desi Supriyan, I. R. (2016). Pengaruh Manajemen K3 dan Budaya K3 Terhadap Kinerja Pekerja Proyek (Studi Kasus Proyek Pembangunan Cengkareng Business City Lot 5). *Politeknologi Vol. 15 No. 1 Januari 2016*.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernilawati, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politika* Vol. 4 No. 1, Juni 2021, 22-33.
- HT, M. (2015). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep. 1-82.
- Kartika Glorya Lumenta, R. J. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas. *Productivity*, Vol. 2 No. 2, 2021, 102-107.
- Mangkunegara, A. A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT, Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mansur. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Konstruksi Tower “X” di Surabaya. *Jurnal Teknik Sipil Volume 4 Nomor 1 Juni 2020*, 42-53.
- Much. Djunaidi, F. A. (2015). Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Menerapkan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) di Universal Furniture Industri. *Seminar Nasional IENACO – 2015*, 148-154.
- Muhammad Busyairi, L. O. (2014). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Vol. 13, No. 2, Des 2014, 112-124.
- Nuraldy, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada DI Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 80-86.
- P, A. G. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bagian Produksi PT Pertamina (Persero) Ru Vi Balongan Indramayu. 1-21.
- P.K., S. (2003). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- P.K., S. (2003). *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Ramadhani, B. Q. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pelindo IV cabang Terminal Petikemas Makassar). 1-14.
- Setyo Dwi Widyastuti, M. F. (2017). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Pg Rajawali II Unit Pg Jatitujuh Majalengka. *Jurnal Kesehatan Indra Husada – Volume 5 Nomor 1 Tahun 2017*, 1-7.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Publishing Service).
- Supono, E. (2017). Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Djitoe. 1-14.
- Taufik Hidayat, S. Y. (2021). Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT.Nindya Kencana KSO Padang Pariaman. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 9, Nomor 1, Januari 2021*, 112-120.
- Umar., H. (2005). *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*. Jakarta: Grafindo Persada.