

## **PENGARUH PEMBERIAN JAMINAN KESEHATAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) WILAYAH S2JB CABANG BENGKULU**

Taufik Bustami<sup>(1)</sup>, Dina Mardiana<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[dinamardian123@gmail.com](mailto:dinamardian123@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This research is based on the fact that occupational health insurance and occupational safety insurance have a positive effect on employee performance. looking for whether there is an effect of occupational health and safety guarantees on the performance of employees of PT. PLN (Persero) area S2JB Bengkulu Branch. In this research, the type of research is quantitative, which means the type of research based on the philosophy of positivism, is used to examine certain populations or samples.

The object of this research is all permanent employees at PT. PLN (Persero) Region S2JB Bengkulu Branch, totaling 50 employees and the sampling technique used by the researcher for this research is saturated/census sampling, which is a sampling technique if all of the population is used as a sample. Methods of data collection using a questionnaire

By using multiple linear regression analysis technique, the results of this study can be concluded that the occupational health insurance variable has a positive and significant effect on employee performance and the work safety insurance variable has a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords :** Occupational health insurance, work safety assurance and employee performance

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya seperti modal, material dan mesin dalam menjalankan usahanya. Dari berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia atau tenaga kerjalah yang paling penting dan sangat menentukan bagi perusahaan. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Bertitik tolak dari karyawan sebagai sumber daya yang penting bagi perusahaan itulah maka kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi keberlangsungan hidup perusahaan.

Kinerja sendiri berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seseorang dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009). Kinerja karyawan yang tinggi

akan mendukung produktivitas kerja perusahaan, sehingga sudah seharusnya pimpinan perusahaan memperhatikan peningkatan kinerja karyawannya demi kemajuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan erat kaitannya dengan faktor jaminan sosial dari perusahaan pada karyawannya.

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Salah satu kebutuhan manusia adalah rasa aman baik secara fisik maupun secara psikis. Kebahagiaan seseorang akan terganggu atau bahkan akan hilang sama sekali jika dalam diri seseorang tidak ada jaminan rasa aman. Kecemasan dalam kehidupan akibat tidak adanya jaminan rasa aman merupakan masalah yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja manusia atau bahkan seluruh aktivitasnya akan terganggu. Menurut (Dharmayanti et al., 2021) bahwa kebutuhan hidup manusia tersusun secara hirarkis mulai dari kebutuhan fisiologi, rasa aman, penghargaan dan perwujudan diri. Meskipun rasa aman hanyalah salah satu dari runtutan lima hirarki manusia, namun bila tidak ada rasa aman kesemuanya akan jadi kurang berarti. Oleh karena itu semua orang berusaha untuk terhindar dari berbagai bahaya yang mengancam rasa aman baik fisik maupun psikis. Bencana alam, peperangan, kecelakaan, kerusakan, penjarahan dan sejenisnya merupakan fenomena yang mengancam rasa aman secara fisik. Sementara ketidakpastian masa depan, tidak adanya jaminan sosial, kebijakan sewenang-wenang dan sejenisnya merupakan gangguan keamanan secara psikis

Masalah kesehatan dan keselamatan kerja bukan hanya semata-mata tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat. Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga merugikan perusahaan. Keselamatan kerja menurut (Wayne, Dean Mondy R, 2016) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan kesehatan kerja menurut (Mathis & Jackson, 2011) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan dan penyakit kerja. Besarnya potensi kecelakaan tersebut tergantung dari jenis tata ruang dan lingkungan bangunan serta kualitas manajemen dan tenaga-tenaga pelaksana. Kasus-kasus kecelakaan dan penyakit kerja di Indonesia masih cukup besar, baik di kota maupun di desa. Baik di sektor industri dan jasa-jasa maupun di sektor pertanian. Kecelakaan dan penyakit kerja tersebut mengakibatkan banyak pekerja meninggal atau cacat, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Dengan kondisi fisik yang menurun atau menjadi tidak mampu lagi untuk bekerja, penghasilan pun akan berkurang atau menjadi tidak ada.

Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dan dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat. Oleh sebab itu perlu sistem pemberian kompensasi akibat kecelakaan dan penyakit kerja, karena itu akan menumbuhkan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Untuk itu, kesadaran mengenai pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudidayakan di kalangan para pekerja. Pemahaman dan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan sangat diperlukan, terutama dalam perbaikan syarat-syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja. Guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, perlu pemahaman dan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja secara baik dan benar. Berkenaan tentang masalah keselamatan kerja, mengingat bidang usaha perusahaan yang berkenaan dengan kelistrikan maka resiko yang dihadapi oleh pegawai terutama yang bekerja di lapangan sangatlah tinggi. Sehingga masalah keselamatan kerja ini menjadi perhatian utama

perusahaan. Selain sebagai hak dari karyawan, dengan diperhatikannya masalah keselamatan kerja oleh perusahaan akan membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang bekerja memiliki hak atas kesehatan dan keselamatan yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undangan. Keselamatan dan kesehatan kerja juga dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi sumber daya manusia. Kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tentunya dapat menguntungkan perusahaan. (Onsardi, O., & Finthariasari, 2022) Perusahaan berkewajiban meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Budhiartini, 2022) menunjukkan K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga dimensi praktik manajemen K3 yaitu komitmen, manajemen, pelatihan keselamatan, peraturan dan prosedur keselamatan. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih oleh (E.g et al., 2018). Beliau menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih.

PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Bengkulu merupakan salah satu perusahaan milik negara yang bergerak dalam bidang penyalur listrik. Kegiatan perusahaan ini adalah menyalurkan energi listrik bagi setiap pelanggan khususnya di daerah Bengkulu. PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Bengkulu ini melayani masyarakat yang membutuhkan daya listrik dan melayani keluhan masyarakat terhadap listrik yang disalurkan. Misalnya terputusnya aliran listrik atau terputusnya kabel listrik yang mengalirkan daya listrik.

Dalam kegiatannya, pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Bengkulu membutuhkan jaminan keselamatan dan kesehatan, karena kondisi lingkungan tempat berkerja mereka yang berbahaya dan pekerjaan mereka yang beresiko tinggi. Seperti memasang ataupun memperbaiki tiang listrik yang ada di jalan raya, selain berisiko terjatuh dari ketinggian mereka juga berisiko terkena tegangan listrik.

Untuk semua para pekerja lapangan diharuskan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja yang telah disediakan oleh PT. PLN secara tepat dan lengkap sesuai dengan objek yang akan dikerjakan. Namun kenyataannya di lapangan tidak seluruhnya diterapkan, masih banyak karyawan yang tidak memperhatikan keselamatan dirinya dengan tidak menggunakan perlengkapan yang sesuai dengan SOP (*Standing Operation Procedure*) yaitu ketentuan-tela telah ditetapkan oleh pihak pusat. Padahal jika tidak menggunakan perlengkapan secara lengkap dan akan menimbulkan bahaya yang pastinya akan merugikan individu pekerja tersebut.

Meskipun program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) telah diterapkan pada PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Bengkulu pada kenyataannya kecelakaan kerja baik ringan maupun berat masih sering terjadi. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti karyawan yang masih kurang memahami arti penting program kesehatan dan keselamatan kerja (K3), peralatan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang masih sangat minim, ataupun kurangnya pengawasan dari atasan karyawan.

Mengatasi agar tidak terjadi kecelakaan kerja, maka karyawan dianjurkan mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. Pada saat bekerja karyawan harus menggunakan alat pelindung seperti helm, masker, sarung tangan dan tali pengaman yang diikat di pinggang jika melakukan pekerjaan di atas tiang listrik. Selain itu, karyawan juga harus fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya, dengan kondisi seperti ini, PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Bengkulu lebih mengedepankan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya sehingga karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal.

## METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Bengkulu yang berjumlah 50 orang karyawan. Semua populasi tersebut dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hipotesis diuji dengan uji t dan F.

## HASIL

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan program SPSS, diperoleh koefisien regresi setiap variabel serta nilai konstanta. Sehingga dapat dibuat persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

**Tabel 1.**  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.067	2.119	
Jaminan Kesehatan Kerja	.339	.085	.367
Jaminan Keselamatan Kerja	.616	.095	.600

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 2022

Berdasarkan output SPSS for windows seperti yang ditunjukkan tabel diatas, maka secara matematis persamaanya sebagai berikut :

$$Y = 2,067 + 0,339X_1 + 0,616 X_2$$

Arti dari persamaan Regresi Linier Berganda tersebut adalah :

1. Nilai konstanta = 2,067 mempunyai arti bahwa apabila variabel jaminan kesehatan kerja ( $X_1$ ) dan jaminan keselamatan kerja ( $X_2$ ) dianggap tetap, maka kinerja karyawan berubah sebesar 2,067 satuan.
2. Koefisien variabel ( $X_1$ ) 0,339 mempunyai arti bahwa apabila jaminan kesehatan kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan satu satuan, sedangkan jaminan keselamatan kerja ( $X_2$ ) tetap maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,339 satuan.
3. Koefisien variabel ( $X_2$ ) 0,616 mempunyai arti bahwa apabila jaminan keselamatan kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan satu satuan, sedangkan jaminan kesehatan kerja ( $X_1$ ) tetap maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,616 satuan.

### Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis untuk melihat seberapa erat hubungan pengaruh jaminan kesehatan kerja dan jaminan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Bengkulu. Hasil output SPSS berikut ini menyajikan hasil analisis korelasi berganda mengenai adanya pengaruh jaminan kesehatan kerja dan jaminan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Bengkulu.

**Tabel 2.**  
**Hasil Analisis Korelasi Berganda**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.636	.994

a. Predictors: (Constant), Jaminan Keselamatan Kerja, Jaminan Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 22022

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan Program SPSS diperoleh nilai analisis korelasi ( $R$ ) = 0,807 hal ini berarti terdapat korelasi yang sangat kuat antara variabel jaminan kesehatan kerja dan jaminan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi $R^2$

Analisis koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu variabel cita rasa, harga, variasi produk terhadap keputusan pembelian konsumen di Surya Bakery. Pada hasil output SPSS berikut ini menyajikan hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengenai adanya pengaruh jaminan kesehatan kerja dan jaminan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Bengkulu.

**Tabel 3.**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.636	.994

a. Predictors: (Constant), Jaminan Keselamatan Kerja, Jaminan Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 2022

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan Program SPSS diperoleh Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) = 0,651 hal ini berarti bahwa variabel jaminan kesehatan kerja dan jaminan keselamatan kerja memberikan sumbangan dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,1 % sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 65,1\% = 34,9\%$  merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji t. Uji t berfungsi untuk menguji hipotesis penelitian yang bersifat terpisah.  $\alpha$  = Taraf signifikansi satu arah pada derajat 0,05 dan derajat bebas (db) =  $n - 2$  Dalam penelitian ini, Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.**  
**Hasil Analisis Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.067	2.119		.975	.004
Jaminan Kesehatan Kerja	.339	.085	.367	3.976	.000
Jaminan Keselamatan Kerja	.616	.095	.600	6.500	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Ouput SPSS 2022

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel jaminan kesehatan kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 3,976 dan  $t$  tabel sebesar 1,677. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,976 > 1,677$ ) dan variabel jaminan kesehatan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai probabilitas (sig)  $0.000 < \alpha 0,05$  ini berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak maka jaminan kesehatan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk jaminan keselamatan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 6,500 dan  $t$  tabel sebesar 1,677. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,500 > 1,677$ ) dan variabel jaminan kesehatan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai probabilitas (sig)  $0.000 < \alpha 0,05$  ini berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak maka jaminan keselamatan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Uji F

Uji F dilakukan guna menguji hipotesis secara simultan (berama-sama) pengaruh antara variabel jaminan kesehatan kerja ( $X_1$ ) dan jaminan keselamatan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). kriteria pengujiannya adalah :

**Tabel 5.**  
**Hasil Analisis Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.651	2	43.326	43.821	.000 <sup>a</sup>
	Residual	46.469	47	.989		
	Total	133.120	49			

a. Predictors: (Constant), Jaminan Keselamatan Kerja, Jaminan Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 2022

Dari hasil Perhitungan dengan Program SPSS, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 43,821 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar 3,18 karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $43,821 > 3,18$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh dari jaminan kesehatan kerja ( $X_1$ ) dan jaminan keselamatan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### PEMBAHASAN

jaminan kesehatan kerja dan jaminan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Bengkulu, diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh jaminan kesehatan kerja dan jaminan keselamatan kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier berganda,  $Y = 2,067 + 0,339X_1 + 0,616 X_2$  dan besarnya pengaruh tersebut terlihat dari koefisien determinasi atau R Square ( $R^2$ ) = 0,651 yaitu sebesar

65,1 % sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 65,1\% = 34,9\%$  merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian terhadap responden untuk variabel jaminan kesehatan kerja ( $X_1$ ) sebesar 3,42. Nilai ini menunjukkan tanggapan responden atas variabel jaminan kesehatan kerja ( $X_1$ ) berada pada kriteria baik. Jika dilihat dari persepsi responden mengenai indikator pada variabel jaminan kesehatan kerja, nilai rata-rata terendah yaitu 2,64. Meskipun termasuk kategori cukup baik namun karyawan yang bekerja harus berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,32 termasuk kategori sangat baik artinya, pelayanan kesehatan untuk para karyawan oleh perusahaan memang benar-benar disediakan sehingga karyawan merasa aman dalam bekerja yang mampu meningkatkan kinerja para karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel jaminan kesehatan kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 3,976 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,677. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,976 > 1,677$ ) dan variabel jaminan kesehatan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai probabilitas ( $sig$ )  $0,000 < \alpha 0,05$  ini berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak maka jaminan kesehatan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan data diatas, bahwa variabel jaminan kesehatan kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Khumairoh, 2019) mengatakan, Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental, sosial, sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Latief & Wilanda, 2019) bahwa kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Jaminan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui rata-rata jawaban responden untuk variabel jaminan keselamatan kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,72. Nilai ini menunjukkan tanggapan responden atas variabel jaminan keselamatan kerja ( $X_2$ ) berada pada kriteria baik,. Jika dilihat dari persepsi responden mengenai indikator pada variabel jaminan keselamatan kerja, nilai rata-rata terendah yaitu 2,88. Hal ini termasuk kategori cukup baik, namun agar kinerja karyawan lebih maksimal hendaknya karyawan yang bekerja harus memiliki kompetensi dibidang masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan.. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,96 termasuk kategori sangat baik artinya, para karyawan memiliki komunikasi yang baik dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Hasil pengujian hipotesis ( $H_2$ ) Nilai  $t_{hitung}$  untuk jaminan keselamatan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 6,500 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,677. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,500 > 1,677$ ) dan variabel jaminan kesehatan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai probabilitas ( $sig$ )  $0,000 < \alpha 0,05$  ini berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak maka jaminan keselamatan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Wicaksono Eko, 2016) keselamatan kerja merupakan suatu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja diperusahaan yang bersangkutan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Yulandri, Y., Onsardi, 2020) bahwa keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh jaminan kesehatan kerja dan jaminan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Bengkulu sudah baik dengan nilai rata-rata 3,63 (baik). Jika dilihat dari persepsi responden mengenai indikator pada variabel kinerja karyawan, nilai rata-rata terendah yaitu 2,88. Hal ini termasuk kategori cukup baik, namun PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Bengkulu perlu memperhatikan karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,96 termasuk kategori sangat baik, artinya setiap target pekerjaan yang diberikan kepada karyawan mampu diselesaikan dengan baik.

Hasil pengujian hipotesis (H3) nilai  $F_{hitung}$  sebesar 43,821 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar 3,18 karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $43,821 > 3,18$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh dari jaminan kesehatan kerja ( $X_1$ ) dan jaminan keselamatan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Christina et al., 2012) dan (Sulastri & Onsardi, 2020) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

### **KESIMPULAN**

1. Terbukti bahwa jaminan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Bengkulu.
2. Terbukti bahwa jaminan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Bengkulu..
3. Terbukti bahwa jaminan kesehatan kerja dan jaminan keselamatan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Bengkulu.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Budhiartini, D. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xl. Axiata Medan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 5(1). <https://doi.org/10.33395/Juripol.V5i1.11332>
- Christina, W. Y., Ludfi, D., & Thoyib, A. (2012). Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ( K3 ) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*.
- Dharmayanti, T. I., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1). <https://doi.org/10.32795/Widyaamrita.V1i1.1173>
- E.G, E., Diah, Y. M., & Zen, K. M. (2018). Jembatan – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun Xiv No 2, Oktober 2017 | 103 Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih. *Jembatan*, 14(2). <https://doi.org/10.29259/Jmbt.V14i2.5296>
- Khumairoh, K. (2019). Pengaruh Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Lumajang. *Issn 2502-3632 (Online) Issn 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9).



- Latief, A., & Wilanda, W. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Biro Pengadaan Jasa Pt. Semen Padang Tbk. *Jurnal Sains Dan Teknologi: Jurnal Keilmuan Dan Aplikasi Teknologi Industri*, 19(1).  
<https://doi.org/10.36275/Stsp.V19i1.123>
- Mathis, & Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pt. Rineka Cipta.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*.
- Wayne, Dean Mondy R, & M. J. J. (2016). *Human Resource Management (Global Edition).14th International Edition*. Education Limited.
- Wicaksono Eko. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Jaminan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tembakau Pt Gelora Djaja Kertosono. *Ekonomi-Manajemen*.
- Yulandri, Y., Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Business, Management And Accounting*, 1(2).