



## PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 PADA PT BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PADANG

Siska Khairani<sup>1)</sup>, Prima Yulianti<sup>2)</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas, Jl. Sawahan No. 103A. Simpang Haru  
[Siskakhairani440@gmail.com](mailto:Siskakhairani440@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas, Jl. Sawahan No. 103A. Simpang Haru  
[primayulianti@unidha.ac.id](mailto:primayulianti@unidha.ac.id)

### ABSTRACT

*The company will run well and smoothly if it is supported by various potential sources such as human resources (employees or employees), adequate company infrastructure, wages or salaries, and work locations. Employees play an important role in a company organization, so that efforts are needed to process them in order to achieve a balance in order to achieve company goals. Employees are one of the groups that are at risk of contracting Covid-19, therefore there is a need for special handling of employees regarding occupational safety and health (K3) which will affect employee performance. This study aims to determine the effect of occupational safety and health on employee performance during the Covid-19 pandemic (a case study at PT. Bank Syariah Mandiri, Padang Branch). The sample in this study were 80 employees of Bank Syariah Mandiri Branch Padang. The sampling technique used the total sampling method or the census method. The data analysis used was Statistical Product and Service Solutions (SPSS). The results obtained in this study are work safety and occupational health simultaneously have a positive and significant effect on employee performance*

**Keywords:** Occupational Safety, Occupational Health and Employee Performance

### ABSTRAK

Perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar apabila didukung oleh berbagai sumber potensi seperti Sumber daya manusia (karyawan atau pegawai), sarana prasarana perusahaan yang memadai, upah atau gaji, dan lokasi kerja. Karyawan memegang peranan penting dalam suatu organisasi perusahaan, sehingga diperlukan usaha untuk mengolahnnya agar terwujudnya suatu keseimbangan yang guna mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu kelompok yang berisiko terkena covid-19, oleh karena itu perlunya penanganan khusus terhadap karyawan perihal keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang nantinya berakibat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 (studi kasus pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang yang berjumlah 80 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling atau metode sensus. Analisa data yang digunakan adalah *Statistical Product and service solutions* (SPSS). Hasil yang di dapat dalam penelitian ini yaitu Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci :** Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 telah melanda Indonesia terhitung sejak 2 Maret 2020, kebijakan pemerintah Indonesia dalam menyikapi wabah ini adalah dengan meberlakukan prinsip *Sosial distancing* (Berskala Besar) guna memutus rantai penyebaran virus ini. Kebijakan ini dikeluarkan untuk menekan jumlah korban yang terjangkit virus coronaserta melakukan karantina mandiri dirumah dan mengurangi aktivitas di luar rumah. Penerapan kebijakan tersebut sangat memberikan dampak positif terhadap kesehatan tetapi berdampak negatif terhadap perekonomian karena sulitnya masyarakat untuk bekerja dan beraktifitas di luar rumah sehingga mempengaruhi hasil kinerja karyawan di dalam organisasi.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM merupakan ilmu tentang bagaimana cara untuk mengatur suatu hubungan di tempat kerja dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu semaksimal mungkin dikelola untuk mencapai suatu tujuan mulai dari tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat secara maksimal. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu kelompok yang berisiko terkena covid-19 oleh karena itu perlunya penanganan khusus terhadap karyawan oleh perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Kecemasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada masa pandemi covid-19 ini menjadi meningkat yang dikarenakan ruang batas gerak seorang karyawan menjadi sempit dan berbahaya akibat dari penyebaran virus corona tersebut. Kondisi ini tentu saja membuat keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) harus diperhatikan sekali baik dalam gangguan kesehatan akibat pandemi covid-19 tersebut maupun aktivitas pekerjaan yang menimbulkan kecelakaan

pada seluruh lapisan masyarakat, bahkan dibeberapa kota besar di Indonesia diberlakukan pula PSBB (Pembatasan Sosial

kerja dan berakibat menurunnya kinerja karyawan.

Keselamatan kerja merupakan kondisi dimana kesejahteraan fisik seseorang dilindungi. Menurut Mangkunegara (2011) Keselamatan kerja adalah kondisi karyawan yang aman, terhindar dari penderitaan, kerusakan atau yang membuat kerugian karyawan di tempat kerja. keselamatan kerja suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada karyawan yang mengarah pada kondisi fisik maupun mental dan berkaitan dengan upaya untuk mencegah kecelakaan kerja yang disebabkan berbagai faktor bahaya, yang berasal dari lingkungan kerja atau tindakan pekerja itu sendiri (Haerani et al., 2014).

Kesehatan kerja merupakan kondisi umum fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Menurut Mangkunegara (2011) Kesehatan kerja merupakan kondisi bebas yang dirasakan oleh karyawan dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kesehatan kerja merupakan bentuk perlindungan yang diberikan perusahaan agar terbebas dari penyakit pekerjaan seperti stress dan frustasi serta terbebas dari gangguan baik fisik, mental, emosi, rasa sakit dan penyakit, cidera maupun mental yang disebabkan pada saat berada di lingkungan kerja, dan mengganggu aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Haerani et al., 2014).

Kinerja merupakan sebuah proses yang memiliki tujuan untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah organisasi. Menurut Afandi (2018) Kinerja merupakan hasil dari kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau

kelompok karyawan di dalam perusahaan yang sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing karyawan dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Rivai (2012) kinerja merupakan prestasi kerja membuah hasil atau tingkatan keberhasilan dalam perilaku yang nyata ditampilkan seseorang pegawai untuk inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam dunia perbankan Indonesia. Bank Syariah Mandiri pertama kali beroperasi di kota Padang pada tanggal 12 Juli 2002. Berdirinya Bank Syariah Mandiri cabang padang merupakan usaha perluasan untuk mendekati nasabah dan untuk menarik investor yang berada ditempat yang sebelumnya belum tergapai oleh bank syariah mandiri tetapi memiliki banyak nasabah yang memerlukan kegiatan perbankan syariah. Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3). Pada masa pandemi covid-19 ini perusahaan menjadi lebih waspada dalam melakukan kegiatan di perbankan dan menerapkan beberapa aturan yang dibutuhkan untuk menunjang agar berjalannya kegiatan perbankan.

Berdasarkan Situasi dan Kondisi pada saat sekarang ini, membuat tingkat kewaspadaan akan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) akan sangat diperlukan, mengingat selama ini di perusahaan hanya berfokus pada aspek keselamatan dalam hal kecelakaan kerja saja, maka sekarang perlu adanya peningkatan kesehatan kerja lewat partisipasi karyawan serta Manajemen

melakukan tugas sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

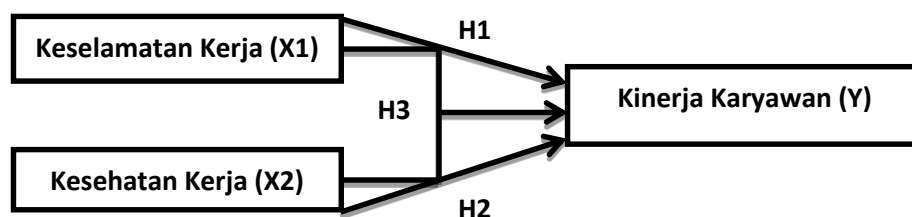
PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999. Perusahaan ini sesuai dengan namanya yaitu merupakan perbankan yang bergerak di bidang Syariah yang tampil dengan harmonisasi idealisme usaha dan nilai nilai spiritual

keadaan darurat menghadapi Covid-19 yang akan memengaruhi hasil kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik penelitian tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19.

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari beberapa telaah pustaka atau fakta diatas maka, telah dijelaskan sebelumnya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Maka dapat disusun variabel bebas (*Independent Variabel*) adalah Keselamatan kerja (X1), Kesehatan kerja (X2), dengan variabel terikat (*Dependent*) Kinerja Karyawan (Y) yang terjadi pada masa pandemi covid-19.. Kerangka Berpikir yang disusun ialah sebagai berikut :

### Gambar Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pikir dan rumusan masalah maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh variable Keselamatan Kerja terhadap variable Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang).

H2 : Diduga terdapat pengaruh variable Kesehatan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang).

H3 : Diduga terdapat pengaruh variabel Keselamatan Kerja dan variabel Kesehatan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang).

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah menggunakan kuantitatif, dengan menggunakan kuisisioner kepada karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Cabang Padang yang berjumlah 80 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling sensus, analisa data yang digunakan adalah *statistical Product and Service Solution* (SPSS).

### Populasi dan Teknik Sampel

Populasi adalah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kota Padang. Yang berjumlah sebanyak 85 orang karyawan. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diambil dengan cara penelitian di lapangan melalui google form pada karyawan (responden) yang menjadi objek penelitian. Data sekunder

penelitian diambil dari hasil penelitian sebelumnya, informasi mengenai perusahaan, penelitian kepustakaan, serta artikel yang bertujuan untuk mendukung data primer. Dalam penelitian ini pengumpulan data dari karyawan PT. Bank Syariah Mandiri cabang padang dan metode pengumpulan data menggunakan Sensus atau sampling total yaitu cara pengambilan sampel dimana semua populasi sama dengan sampel.

### Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data menggunakan kuantitatif dengan mengkaji pengaruh antara pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. Analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh-pengaruh Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang dengan metode analisa regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuisisioner. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT, Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. Sampel yang diambil 80 orang karyawan. Responden berdasarkan umur karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang di dominasi oleh karyawan yang lebih matang. Responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang di dominasi oleh pria. Responden berdasarkan pendidikan karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang di dominasi berbendidikan S1. Responden

berdasarkan masa kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang di dominasi  $\geq 2$  tahun.

Selanjutnya, responden berdasarkan gaji karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang memiliki gaji  $\geq$  Rp. 2.000.000.

### Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan dan ketelitian kuesioner yang dibagikan kepada responden. Uji Validitas menunjukkan ketepatan anatar data yang nyata terjadi terhadap objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk diteliti. Sebuah instrument dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,3) (Sugiyono, 2017).

### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang didapatkan dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama

(Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha  $<$  0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

uji normalitas merupakan menguji apakah model regresi variabel Independen ( $X_1, X_2$ ) dan datavariabel terikat dependen ( $Y$ ) ataupun keduanya mempunyai persamaan regresi yang dihasilkan, baik berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Cara yang dilakukan untuk melihat normalitas yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Apabila nilai dari K-S  $>$  0,05 maka residual terdistribusi normal dan apabila K-S  $<$  0,05 maka residual terdistribusi tidak normal. Berikut adalah hasil dari uji normalitas :

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20567620
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.962
Asymp. Sig. (2-tailed)		.313

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel terdistribusi norma dimana variabel dependen (Kinerja (Y) menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $>$  dari 0,05

yaitu bernilai 0,313 artinya data terdistribusi dengan normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat

pada besaran *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan Tolerance. Jika  $Vif \geq 10$ , maka terdapat masalah multikolinieritas dan jika  $VIF < 10$ , maka terdapat masalah multikolinieritas. Berikut adalah hasil dari uji multikolinieritas :

### Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Keselamatan Kerja(X1)	,841	1,189
Kesehatan Kerja(X2)	,841	1,189

Sumber : Diolah dari data primer (2021)

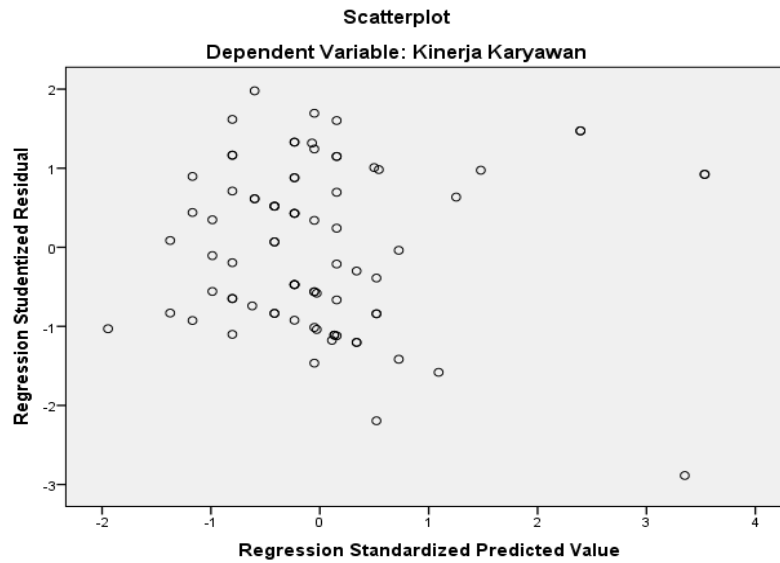
Hasil perhitungan tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai VIF dari kedua variabel yaitu Keselamatan Kerja sebesar 0,841 dan 1,189 dan nilai VIF untuk Kesehatan Kerja sebesar 0,841 dan 1,189. Dengan data diatas menjelaskan nilai dari kedua variabel tolerance dan VIF adalah sama dan  $< 10$ . Artinya, tidak terjadi Multikolinieritas antara variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016) Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji

apakah pada model regresi terjadi ketidakhomogenan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya, varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidak heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot (*Scatterplot*) atau dari nilai prediksi variabel terkait yaitu SPESID dengan residual eror yaitu ZPRED. Jika tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.





**Gambar Uji Heteroskedasitas**

Dari Gambar diatas menunjukan bahwa tidak terjadi heteoskedasitas karena ada terdapat butiran-butiran berada diatas dan dibawah nol dan menyebarkan pada sumbu Y, maka dapat

dikatakan tidak terdapat heteroskedasitas, uji asumsi klasik terpenuhi.

**Analisis linier berganda**

Analisis linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel Independen dari Keselamatan kerja (X1) dan

Kesehatan Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) di Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. dalam penelitian ini analisis linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.817	2.918		.623	.535
	Keselamatan Kerja	.198	.148	.149	1.334	.186
	Kesehatan Kerja	.617	.192	.359	3.221	.002

*Sumber: Diolah dari dataprimer(2021)*

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 1,817 + 0,198 X_1 + 0,617 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai nilai constant 1,817 artinya bahwa tanpa adanya variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja maka kinerja karyawan berpengaruh positif sebesar 1,817.
2. Keselamatan Kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,198 artinya ini menyatakan bahwa Keselamatan kerja memiliki hubungan yang positif dengan Kinerja Karyawan.
3. Kesehatan kerja (X2) memiliki nilai koefisien refresi positif sebesar 0,617 artinya ini menyatakan bahwa Kesehatan Kerja memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji T bertujuan untuk menguji variabel independen yaitu Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan secara parsial. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, berikut akan dibahas mengenai hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan Uji Hipotesis Parsial (Uji t), dalam melakukan uji T, digunakan penyusunan hipotesis yang akan diuji, berupa Hipotesis nol (H0) yang digunakan adalah sebagai berikut :  
 Jika nilai (signifikan)  $\geq 0,05$  maka H0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan) dan Ha ditolak. Hal ini berarti secara parsial variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, dan jika nilai (signifikan)  $< 0,05$  maka H0 ditolak (koefisien regresi signifikan) dan Ha diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

### Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.817	2.918		.623	.535
Keselamatan Kerja	.198	.148	.149	1.334	.186
Kesehatan Kerja	.617	.192	.359	3.221	.002

Sumber : Diolah dari data primer (2021)

Berdasarkan tabel diatas pada masing-masing variabel terdapat t hitung dan signifikan. Untuk mendapatkan hasil uji t, maka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel, yang mana t tabel yaitu 1,991. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai  $t_{Hitung} < t_{Tabel}$  yaitu  $1,334 < 1,991$ . Dan berdasarkan Nilai signifikan (Sig) variabel Keselamatan kerja (X1) adalah sebesar  $0,186 > 0,05$ . Maka H0 diterima dan Ha ditolak. Sehingga Keselamatan Kerja secara parsial berpengaruh positif



dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.2. Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  yaitu  $3,221 > 1,991$ . Dan berdasarkan Nilai signifikan (Sig) Variabel Kesehatan kerja (X1) adalah sebesar  $0,002 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2017) pada pengujian simultan akan diuji dari pengaruh ketiga variabel independen yaitu Keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen

Kinerja Karyawan (Y). dalam melakukan uji F, digunakan penyusunan hipotesis yang akan diuji berupa hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ )

a. Jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka ( $H_0$ ) diterima dan ( $H_a$ ) ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka ( $H_0$ ) ditolak ( $H_a$ ) diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

#### Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.464	2	46.232	9.262	.000 <sup>b</sup>
	Residual	384.336	77	4.991		
	Total	476.800	79			

Sumber : Diolah dari data primer (2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $9,262 > 3,12$ . Sedangkan nilai signifikan (Sig) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)

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

Menurut Ghozali (2011) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk

dalam menerangkan variasi variabel independen.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil mengindikasikan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk dilakukannya prediksi terhadap variabel dependen. Jika dalam proses mendapatkan nilai  $R^2$  tinggi adalah baik, tetapi jika  $R^2$  rendah tidak berarti model regresi jelek. Dalam penelitian ini uji koefisien determinasi dari keselamatan kerja, kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.440 <sup>a</sup>	.194	.173	2.23414
---	-------------------	------	------	---------

Sumber : Diolah dari data primer (2021)

Dari tabel diatas diperoleh angka (R square) adalah sebesar 0,194. Berarti 19,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja, sedangkan sisanya 80,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam model regresi dalam penelitian ini. Untuk selanjutnya penelitian-penelitian lebih lanjut bisa menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena masi banyaknya variabel lain diluar dari penelitian ini yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang pada masa pandemi covid-19. Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Keselamatan Kerja (X1) pengaruh secara parsial terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) Maka

H0 ditolak dan Ha diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang.

2. Variabel Kesehatan Kerja (X1) pengaruh secara parsial terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) Maka H0 diterima dan Ha ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Padang

3. Hasil pengujian Hipotesis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara stimulant yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolah H0 dan menerima Ha. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustin, S. I., Eka, A., & Ahsin, D. (n.d.). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan DLHPK Bidang Pertanian Kota Kediri Dimasa Pandemi Covid-19. *Otonomi Vol.20 Nomor 2 Edisi Oktober 2020*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 42 No.2 Januari 2017*.
- Ghozali, I. (2013). *plikasi Analisis Multivariate Dengan Program*

- SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haerani, R., Rahardjo, K., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 15 No. 1 Oktober 2014*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).). 2017. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Makunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan Edisi kedua*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Rowley, C., & Jackson, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sewu, A. J., Gyabeng, E., Dadzic, A. A., & Nana, N. K. (n.d.). The Effect Of Occupational Health and safety management on Performance in the banking Sector, Ghana. *International Journal Of business and Management Vol 14, No 10 2019*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Trisnawaty, I. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. *Tugas Akhir, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Raden Fatah Palembang*.
- Utami, N. D. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja ( Studi Pada Divisi Industri PT Brata Indonesia Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 5 No 1*.