

Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugerah Bahtera Lestari di Samarinda

Fanka Fadya Prakusa^{1*}, Askiah²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: FankaFadya05@gmail.com

Diterima:12/07/21

Revisi:11/07/21

Diterbitkan: 19/07/21

Abstrak

Tujuan Studi : Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kesehatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Bahtera Lestari Di Samarinda

Metodologi : dipergunakan metode pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis SPSS versi 25. Penelitian kali ini menggunakan desain *total sampling* dan pada penelitian menggunakan ini menggunakan metode Kuisisioner dengan menggunakan seluruh sampel sebagai bahan penelitian. Teknik pada penelitian ini menggunakan Uji-T Parsial dan Analisis regresi sederhana.

Hasil : Penelitian ini memperoleh hasil jika secara parsial penelitian kesehatan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Manfaat : pada penelitian kali ini dibuat untuk memenuhi kebermanfaatan data terhadap pembaca, penulis, dan masyarakat luas dalam menambah pengetahuan dan wawasan berupa ilmu-ilmu dalam bidang kesehatan kerja

Abstract

Purpose of study : This study was intended to determine the extent to which health effects partially affect the performance of employees of PT Anugerah Bahtera Lestari in Samarinda.

Methodology : The research method used in this research is using a quantitative approach using SPSS version 25 analysis. This study used a total sampling design and the study used a questionnaire method using the entire sample as research material. The technique in this study uses Partial T-Test and simple regression analysis.

Result : This study obtained results if partial occupational health research has a significant effect on employee performance.

Applications : In this study, it was made to fulfill the usefulness of data to readers, writers, and the wider community in increasing knowledge and insight in the form of sciences in the field of occupational health.

Kata kunci : Kesehatan Kerja, Kinerja, Sumber Daya Manusia.

1. PENDAHULUAN.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. pada suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut dimana penilaian sumberdaya berupa penilaian kinerja sumber daya manusia tersebut terhadap pekerjaan. Dimana kinerja adalah suatu bentuk proses yang dipakai oleh suatu kelompok orang dalam industri buat menghasilkan sesuatu produk ataupun jasa dimana kesehatan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PT Anugerah Bahtera Lestari yang kemungkinan besar akan menghadapi risiko tinggi dari bahaya yang muncul dalam proses pemenuhan kebutuhan konsumen. Ini adalah alasan utama. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak merentalkan alat berat yang digunakan untuk memindahkan hasil bumi berupa batu bara PT Anugerah Bahtera Lestari yang berdiri sejak 2013 mengedepankan peningkatan mutu kepada konsumen. Divisi penyewaan alat berat ini dibentuk untuk memenuhi tingginya kebutuhan terhadap alat berat dan untuk mendukung kelancaran project yang sedang dijalankan. Pada umumnya, alat berat ini memiliki lima komponen pembentuk, yang terdiri dari pelaksana, sumber daya berupa alat, bentuk, sumber tenaga dan transmisinya (*power train*), serta sistem kendali. oleh karena itu penulis mengetahui bahwa berlandaskan pada uraian diatas, penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Bahtera Lestari

1.1 Kesehatan

Kondisi lingkungan dalam variasi-variasi yang relatif sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek-efek yang berarti terhadap perilaku pegawai. dan kaitanya dengan hal tersebut. semacam halnya kesehatan demi terjadinya kinerja yang optimal. Kesehatan kerja bertujuan untuk menjamin kesehatan baik mental maupun fisik para karyawan. Kesehatan kerja adalah Kesehatan kerja adalah dimana kondisi kesehatan yang bertujuan untuk masyarakat luas mendapatkan kesejahteraan kesehatan yang sesuai standar, baik raga, jiwa, maupun sosial, dengan kiat dalam pencegahan, penyembuhan dan pengobatan terhadap penyakit diantaranya gangguan kesehatan yang disebabkan

oleh lingkungan kerja, pekerjaan, beban tugas, dan faktor lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan maupun penyakit. bahwa kesehatan kerja merupakan kondisi yang akan berfokus kepada kondisi mental, fisik, emosional para karyawannya (Wibowo & Hardy, 2016)

1.2 Kinerja

Dimana kinerja adalah suatu bentuk proses yang dipakai oleh suatu kelompok orang dalam industri buat menghasilkan sesuatu produk ataupun jasa. Sesuatu Kinerja karyawan ialah aspek berarti dalam suatu industri. Kinerja karyawan yang baik bisa membagikan akibat yang positif buat industri secara totalitas. pengertian kinerja adalah suatu hasil proses kerja dimana secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai untuk seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015) dimana mendefinisikan mendefinisikan hal tersebut.

1.3 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian Iheanacho Mary Joan U dan Ebitu Ezekiel Tom (Ph.D) pada tahun 2016 yang berjudul *Effects of industrial safety and healthy on employees job Performance in selected cement companies in cross river state Nigeria* diperoleh hasil bahwa pengusaha harus memastikan manajemen strategi keselamatan/kesehatan industri yang memadai untuk melindungi kehidupan karyawannya di tempat kerja sehingga mengurangi pergantian karyawan dan meningkatkan kinerja staf.

Pada penelitian Jane Waithira Mwangi dan Dr. Esther Waiganjo pada tahun 2017 yang berjudul *Influence of occupational health and safety employee performance in the flower industry in kenya: A case study of penta flowers limited, thika sub-county* memperoleh hasil bahwa pelatihan karyawan dan sikap karyawan mempengaruhi kinerja mereka.

Pada penelitian Patrick Gba Dago, Sedem N. Amedome & Benq Honyenuga pada tahun 2017 *The Impact of Occupational Health and Safety Measures on Employee Performance at the South Tongue District Hospital* memperoleh hasil jika tingkat kesadaran karyawan terhadap Kebijakan K3 adalah 79,5 persen Langkah-langkah tersebut dinilai sudah dilaksanakan dengan baik.

Pada penelitian Nwachukwu, Precious Ikechukwu, Ampuh Davidson Chioma, Samuel B Irimagha, & Edem A. Paul yang dilakukan pada tahun 2020 yang berjudul *Understanding The Impact of Industrial health and Safety on Employees Performance: A Study of Selected Manufacturing Firms in Rivers State* menghasilkan penelitian bahwa praktik kesehatan dan keselamatan, terutama

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dan yang terakhir penelitian dari Dr. Adil Rasool, Ghulam Ali Hussaini & Abdullah Saeed pada tahun 2020 didalam penelitian yang berjudul *Influence and Effect of Occupational Health and Safety on Employees Performance: A Study of Afghanistan International Bank* pada tahun 2020 dengan hasil yang menunjukkan jika Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan tergantung pada kelompok faktor yang diidentifikasi seperti Employee Assistance Program (EAP), Employee Wellness Programs (EWP), Health and Safety Policy (HSP), Health and Safety Inspections (HSI), Health and Safety Audits (HSA) dan Health and Safety Training (HST).

1.4 Kerangka Pikir

Kerangka Pemikiran Program tersebut yang bertujuan untuk memelihara kondisi fisik karyawan, jadi program keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilakukan perusahaan. Berdasarkan tinjauan pustaka tentang pengaruh kesehatan pada kinerja karyawan diatas, maka peneliti merumuskan bahwa sebagai tolak ukur suatu penelitian yaitu kesehatan (X) adalah variabel independen dan kinerja karyawan (Y) adalah variabel dependen. PT. Anugerah Bahtera Lestari dalam melaksanakan Kesehatan Kerja dijabarkan mulai dari kebijakan perusahaan, sumber daya manusia, fasilitas P3K, standar jumlah kecelakaan kerja, budaya keselamatan, promosi kesehatan, perencanaan kesehatan, pengawasan dan tinjauan manajemen. Penerapan kesehatan cenderung menitikberatkan kepada capaian target nihil kecelakaan kerja atau zero accident, sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Penerapan Kesehatan di PT. Anugerah Bahtera Lestari sudah berbasis Sistem Manajemen Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan unit lainnya

1.5 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan singkat berdasarkan uji teori sebelumnya, dan menggambarkan hasil selagi pertanyaan yang diuji.

Ha: Hasil signifikan antara kesehatan kerja pada kinerja karyawan pada PT. Anugerah Bahtera Lestari Samarinda

Ho: Tidak ada hasil signifikan antara kesehatan kerja pada kinerja karyawan pada PT. Anugerah Bahtera Lestari Samarinda

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi Penelitian

Pemilihan lokasi penelitian berangkat adanya masalah yang diteliti dalam penelitian kali ini, pemilihan PT Anugerah Bahtera Lestari menjadi lokasi yang cocok untuk penelitian. Lokasi penelitian dilakukan di JL Olah Bebaya Kel. Pulau Atas Kec. Sambutan Samarinda Iilir ini. Peneliti memilih lokasi ini, karena banyak lokasi perusahaan yang berada di wilayah tersebut. Penelitian kali ini yang akan menjadi sampel objek adalah seluruh karyawan terkait dengan PT Anugerah Bahtera Lestari Di Samarinda. PT Anugerah Bahtera Lestari, PT Anugerah bahtera lestari sebagai salah satu bentuk perusahaan jasa yang menyewakan jasa berupa alat berat kepada kontraktor yang beralamat di jalan Olah Bebaya Kelurahan Sungai Kecamatan Sambutan Kota Samarinda. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa penyewaan alat berat dan memiliki visi misi untuk melayani dan bertanggung jawab terhadap customer. Pada tahun 2010 masih dibawah naungan PT KSA PT Anugerah bahtera lestari masih berjalan berdampingan dibawah pengawasan PT KSA hingga pada tahun 2013 PT Anugerah Bahtera memisahkan diri dengan PT KSA dengan berjalan mandiri di bawah kepemimpinan mandiri dengan tetap mengedepankan visi misi dan tanggung jawab PT Anugerah Bahtera Lestari. PT Anugerah Bahtera Lestari selalu melakukan pembaruan dalam sistem penyewaan alat dengan mendepankan pelayanan yang prima terhadap customer agar PT Anugerah Bahtera Lestari Selalu menjadi pusat penyewaan alat-alat berat. Begitu pun dengan kesejahteraan karyawan yang juga sangat diprioritaskan dengan mengembangkan kompetensi secara berkesinambungan untuk menciptakan suasana kerja yang berkembang dengan konsisten.

2.2 Jenis Penelitian

penelitian kuantitatif lebih menonjolkan atas hasil information yang diperoleh dalam bentuk lisan maupun secara tulisan misalnya seperti struktur organisasi perusahaan atau gambaran singkat tentang perusahaan, sedangkan metode kualitatif lebih menonjolkan *compositions* dan makna sebuah penelitian. Information yang diperoleh dari metode kuantitatif akan menjadi sebuah dasar dari teori penelitian yang akan dimanfaatkan sebagai bahan panduan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini. Berawal dari kasus ini, peneliti melakukan penelitian yang mendalam dan berjangka panjang. Sejauh menyangkut kedalaman, itu berarti mengungkapkan apa yang terjadi dari semua aspek. Fokus utama studi kasus ini adalah mengapa dampak kesehatan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, bagaimana perusahaan mengelolanya, dan dampaknya terhadap karyawan dan perusahaan itu sendiri..

2.3 Populasi Dan Sampel

Peneliti memilih metode adalah *total sampling*, penafsiran dari metode ini merupakan metode yang digunakan dengan penentuan sampel bila semua anggota populasi sampel digunakan sebagai sampel menurut [sugiyono \(2014\)](#) Sebagian tipe metode pengambilan ilustrasi sangatlah bermacam-macam, namun dalam riset ini hendak diseleksi rumus sederhana sebab jumlah populasi sudah dikenal jumlahnya ialah sebanyak 30 responden, serta peneliti menyangka segala populasi yang terdapat pada industri merupakan homogen, maka ilustrasi yang diseleksi hendak bersumber pada acak dari segala total populasi.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Riset Metode yang dipakai kali ini adalah kuisoner, Kuisoner ini dipecah jadi 2 bagian ialah kuesioner yang berisi instrumen program keselamatan serta kesehatan kerja serta mengenai kinerja karyawan bisa digunakan, efisien, bisa dipertanggung jawabkan dan mempunyai hasil informasi yang akurat buat suatu riset Metode yang dipakai kali ini adalah kuisoner, Kuisoner ini dipecah jadi 2 bagian adalah kuesioner yang berisi instrumen program keselamatan serta kesehatan kerja serta mengenai kinerja karyawan. Berdasarkan rumus diatas ditentukan bahwa jumlah sampel untuk mempermudah responden dalam memberikan tanggapan, maka peneliti akan menyajikan kuesioner dalam bentuk google form, yang bisa langsung diisi melalui link pada *handphone* masing-masing karyawan perusahaan

2.5 Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu 1 variabel dependen dan 1 variabel independen. Variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh Variabel Independen atau variabel bebas (X), dimana variabel independen adalah Kesehatan Kerja sedangkan Variabel dependen adalah Kinerja.

2.6 Teknik Analisis Data

Karakteristik analisis deskriptif merupakan melaksanakan analisis dengan mengandalkan manusia selaku instrumen riset memakai analisis data secara induktif, serta memusatkan target analisis pada usaha menciptakan teori dari dasar dari Analisis yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan dari hasil penelitian agar hasilnya menjadi lebih valid dan akurat peneliti juga menggunakan analisis rentang skala dengan melihat bantuan pada tabel skala menurut [ghozali \(2013\)](#), tabel tersebut :

Tabel 2.6 Skala Penilaian Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Kinerja Karyawan

Skor	Kategori
1 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,61	Rendah
2,62 - 3,42	Sedang
3,43 - 4,23	Tinggi

Sumber Sumber: *Ghozali (2013)*

Bila sudah memperoleh hasil jawaban responden, hingga berikutnya ialah mencerna informasi, saat sebelum mencerna serta menguji informasi, buat mempermudah peneliti, hingga peneliti hendak memakai skala likert informasi riset, untuk mengukur tiap butir statement yang diberikan. Skala likert merupakan skala yang kerap digunakan oleh penelitian buat menciptakan informasi kuantitatif Teknik yang diterapkan pada penelitian kali ini adalah Analisis linier sederhana yang menjelaskan rasio antara dependen dan independen dengan menggunakan rumus.

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kesehatan Kerja)

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Bebas (Kinerja Karyawan)

2. HASIL DAN DISKUSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjabarkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

2.1 Uji Validasi

dari responden yang telah ditetapkan dalam skala/bobot. Dengan data yang diperoleh peneliti maka menurut ([Sugiyono 2010](#)). Sedangkan untuk mengetahui apakah sebuah pernyataan dapat dikatakan valid atau tidak valid, hal ini dapat dilihat menurut pendapat dari para ahli, yaitu menurut [Ghozali \(2011\)](#), jika korelasi r hitung positif atau dikatakan jika hasil perhitungan lebih besar dari r tabel bahwa jika butir dari pernyataan yang diujikan adalah valid sebaliknya jika korelasi r hitung negatif atau dikatakan jika hasil perhitungan lebih kecil dari r tabel bahwa jika butir dari pernyataan yang diujikan adalah tidak valid.

Tabel 3.1 Uji Validitas pada variable Y

Indikator Variabel	Butir Pertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
Kualitas	SK1	0,930	VALID
Kuantitas	SK2	0,889	VALID
Waktu	SK3	0,815	VALID
Kerja sama antar karyawan	SK4	0,930	VALID
Penekanan biaya	SK5	0,921	VALID
pengawasan	SK6	0,929	VALID

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa semua butir dari penjelasan tersebut pada variabel kinerja karyawan (Y) menyatakan bahwa penjelasan tersebut valid, karena nilai r korelasi atau r hitung > 0,5. Pada pernyataan kualitas dan kerja sama antar karyawan memiliki loading analisi 0,930 dari pada lainnya karena pekerjaan yang dilakukan memiliki resiko yang tinggi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3.1.2 Uji Validitas pada Variabel X1

Variable	Butir Pertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
Kondisi Lingkungan	SK1	0,929	VALID
Kondisi Fisiologis	SK2	0,946	VALID
Mental Psikologis	SK3	0,929	VALID

Pada tabel Uji Validitas diatas menunjukkan bahwa pada variabel Kesehatan Kerja (X) dinyatakan valid, karena nilai r korelasi atau r hitung > 0,5. Pada pernyataan Kondisi Fisiologis nilainya paling unggul yaitu 0,946 dari pada lainnya karena pekerjaan yang dilakukan memiliki resiko yang tinggi terhadap karyawan.

2.2 Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas yang terdapat dalam uji instrumen sebuah pernyataan dapat dikatakan reliabel atau tidak dapat dilihat pada nilai dari koefisien reliabilitas, yaitu nilai dari koefisien tersebut berada diantara nilai 0 sampai 1. apabila nilai reliabel atau bertambah dekat dengan nilai 1 maka sebuah instrumen akan menunjukkan semakin reliabel uji reabilitas yang berfungsi untuk mengetahui tingkat ketepatan dan keakuratan penelitian tersebut dalam mengungkapkan hasil penelitian, Sugiyono (2011).

Tabel 3.2 Uji Reliabilitas

Variable	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Kualitas (Y)	0,894	Reliable
Kondisi Lingkungan (X1)	0,845	Reliable

Berdasarkan uji reliabilitas diatas nilai pada koefisien reliabilitas pada semua indikator yang ada pada variabel kualitas dan kondisi lingkungan adalah lebih dari > 0,6. maka dalam pengujian reliabilitas semua dari butir variabel dinyatakan reliabel

2.3 Analisis Linier Sederhana

Pada tahap Regresi Linier Sederhana ini peneliti harus menyesuaikan dengan kerangka pikir sebelumnya yaitu hanya menguji dua variabel saja yaitu kesehatan dan kinerja karyawan

Tabel 3.3 Analisis regresi sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,738	2,535		1,869	,072
	KESEHATAN KERJA	1,594	,216	,812	7,367	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari output pengolahan data SPSS diatas dapat disimpulkan data yang diperoleh nilai α sebesar 4,738 nilai β sebesar 1,594 sehingga bentuk persamaan dari regresi adalah sebagai berikut:

$$Y=4,738+1,594X$$

Persamaan regresi linear sederhana diatas diperoleh bahwa nilai konstanta sebesar 4,738, artinya jika variabel kinerja karyawan dipengaruhi variabel kesehatan kerja yang bernilai nol positif maka besarnya rata-rata kinerja karyawan akan bernilai 4,738.

2.3 Uji-T (Uji Parsial)

Hakikatnya Uji-T atau Uji Parsial merupakan sebuah pengujian untuk menentukan seberapa jauh variabel penjelas atau variabel independen yaitu kesehatan kerja berpengaruh terhadap variabel pengikat atau dependen yaitu kinerja

Tabel 3.4 Uji-T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,738	2,535		1,869	,072
	KESEHATAN KERJA	1,594	,216	,812	7,367	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari output diatas dijelaskan bahwa Pengaruh antar variabel independen yaitu variabel kesehatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dari tabel diatas dapat ditemukan jika nilai signifikansi untuk variabel kesehatan kerja adalah sebesar 0,000. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung adalah sejumlah $7,367 > t$ tabel 1,701, maka dalam mengambil keputusan

jika secara parsial variabel kesehatan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2.4 PEMBAHASAN

Dengan hasil analisis tersebut maka diperoleh pembahasan sebagai berikut : Kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada tabel diatas membuktikan jika semua butir yang terdapat pada pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena nilai r korelasi atau r hitung $> 0,5$. Pada pernyataan kualitas dan kerja sama antar karyawan memiliki loading analisis 0,930 dari pada lainnya karena pekerjaan yang dilakukan memiliki resiko yang tinggi terhadap kinerja karyawan. dan Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kesehatan Kerja (X) dinyatakan valid, karena nilai r korelasi atau r hitung $> 0,5$. Pada pernyataan Kondisi Fisiologis nilainya paling unggul yaitu 0,946 dari pada lainnya karena pekerjaan yang dilakukan memiliki resiko yang tinggi terhadap karyawan. dengan uji T parsial dengan nilai signifikan $0,72 > 0,05$ pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel tersebut bersifat positif yang artinya semakin tinggi pengaruh kesehatan kerja maka kinerja karyawan pada PT Anugerah Bahtera Lestari akan tinggi pula. Anugerah Bahtera Lestari Samarinda. Yang memiliki nilai signifikansi 0,72 yang menyatakan Hak memiliki nilai signifikansi atas variabel independen yaitu kesehatan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Anugerah Bahtera Lestari Di Samarinda. Dengan meningkatnya kesehatan kerja karyawan akan menjadi lebih produktif dan kondusif dapat memberikan pengaruh besar dalam produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa seluruh karyawan PT Anugerah Bahtera Lestari memberi dampak besar pada kesehatan masing-masing sehingga kinerja dalam bekerja tidak terganggu.

3. KESIMPULAN

PT Anugerah Bahtera Lestari memberikan jaminan kesehatan terhadap karyawannya, karena kesehatan kerjadapat mempengaruhi kinerja karyawan. PT. Anugerah Bahtera Lestari demi memenuhi kesehatan karyawannya dengan hipotesis lebih signifikan. PT Anugerah Bahtera Lestari memberikan jaminan kesehatan terhadap karyawannya, karena kesehatan kerjadapat mempengaruhi kinerja karyawan

1. Kesehatan kerja dalam hal ini mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini PT. Anugerah Bahtera Lestari Di Samarinda memberikan jaminan kesehatan terhadap karyawannya. Hipotesis pertamanya yaitu Kesehatan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan(Y).
2. Secara Parsial upaya yang dilakukan PT. Anugerah Bahtera Lestari demi memenuhi kesehatan karyawannya dengan hipotesis H_a lebih signifikan
3. Diantara indikator dalam bidang kesehatan tersebut yaitu kondisi lingkungan, kondisi fisiologis dan mental psikologis berpengaruh dalam pemenuhan kesehatan karyawan dimana kondisi fisiologis berperang penting dalam pemenuhan derajat kesehatan pada kinerja karyawan serta pemenuhan kualitas, kuantitas, waktu kerja sama antar karyawan, penekanan biaya, dan pengawasan berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterima kasih kepada seluruh pihak, baik dosen, mahasiswa dan civitas terkait yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan KDM ini, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberikan kesempatan serta dukungan untuk menyelesaikan dan menerbitkan penelitian ini.

REFERENSI

- Dago Patrick Gba ,Sedem N. Amedome. Benq Honyenuga 2017. The Impact of Occupational Health and Safety Measures on Employee Performance at the South Tongu District Hospital
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update* PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit
- Maryjoan, U Iheanacho. Ebitu Ezekiel Tom (Ph.D), 2016.Effects of industrial safety and healthy on employees job Performance in selected cement companies in cross river state Nigeria
- Nwachukwu, Precious Ikechukwu, Ampuh Davidson Chioma ,Samuel B Irimagha, & Edem A.Paul 2020.UnderstandingThe Impact of Industrial health and Safety on Employees Performance: A Study of Selected Manufacturing Firms in Rivers State
- Mangkunegara,Anwar,Prabu.2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung:Remaja Rosda Karya
- Rasool Dr.Adil, Ghulam Ali Hussaini & Abdullah Saeed2020. Influence and Effect of Occupational Health and Safety on Employees Performance: A Study ofAfghanistan International Bank
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Dan Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Wibowo,Endro.2016.Pengaruh Keselamatan Kerjadan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja

Sebagai Variabel Intervening(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk EffervescentPT. Sido Muncul Semarang). *Jurnal Among Makarti Vol.9 No.17*, Juli.38-59.

Waithira, Mwangi Jane. Dr. Esther Waiganjo. 2017 Influence of occupational health and safety employee performance in the flower industry in kenya: A case study of penta flowers limited, thika sub-count