

SKRIPSI
PENGARUH KESEHATAN & KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19
DI DISNAKERTRANS KAB. PASURUAN



Oleh :

YUSRIL MIRADA ASLAM

NIM : 16510163

JURUSAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021

**PENGARUH KESEHATAN & KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19
DI DISNAKERTRANS KAB. PASURUAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

YUSRIL MIRADA ASLAM

NIM : 16510163

**JURUSAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KESEHATAN & KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19 DI DISNAKERTRANS KAB. PASURUAN

SKRIPSI

Oleh :

Yusril Mirada Aslam
NIM : 16510163

Telah disetujui pada tanggal 09 Agustus 2022

Dosen Pembimbing,



Rini Safitri, S.E., M.M
NIP.
19930282019032016

Mengetahui :

Ketua Prodi Manajemen,



Muhammad Sulhan. S.E.M.M. f
NIP. 19740604 200604 1 002

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KESEHATAN & KESELAMATAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19 DI
DISNAKERTRANS KAB. PASURUAN
SKRIPSI

Oleh :

Yusril Mirada Aslam

NIM: 16510163

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 22 September 2022

Susunan Dewan Penguji

1. Penguji I

Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

NIP. 19720212 200312 1003

2. Penguji II

Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 19731111 7200501 1 003

3. Penguji III

Rini Safitri, S.E. M.M.

NIP. 19930328 201903 2016

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Prodi Manajemen (S1)



Muhammad Sulhan, S.E.M.M.

NIP. 19740604 200604 1 002

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan penuh kerendahan hati penulis persembahkan karya sederhana ini untuk ayah dan ibuku yang telah merawat dan mendidiku dari kecil sampai sekarang, ilmu mu hingga saat ini tak pernah pudar dan selalu teringat. Teruntuk keluarga besar yang telah merawat, mendidik, hingga membersarkan ku sampai saat ini. Terakhir, teruntuk teman-teman S1 Manajemen yang selalu memberikan dukungan dan doa.

MOTTO

“Hidup tanpa perubahan tidak bisa disebut hidup dan hanya bisa menyebutnya pengalaman”

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan Penelitian dengan judul “Pengaruh Kesehatan & Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19 Di Disnakertrans Kab. Pasuruan”.

Penulis menyadari bahwa dalam pengerjaan penelitian ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan tulus dan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE, MM, selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Rini Safitri, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberi banyak bimbingan, masukan, dan arahan bagi penulis, sehingga proposal skripsi dapat diselesaikan. Semoga segala kebaikan bernilai ibadah dan menjadi amal jariyah.
5. Segenap sivitas akademika S1 Manajemen, terutama seluruh dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayah dan Ibu yang selalu memberikan kepercayaan, dukungan, do'a yang ikhlas dan tulus. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi dan membalas segala jerih payah dan kasih sayang yang telah diberikan.
7. Teman-teman angkatan jurusan S1 Manajemen 2016 yang menjadi partner saat pembelajaran di kelas serta selalu memberikan doa dalam proses pengerjaan skripsi.

8. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan proposal baik dalam bentuk materil dan moril.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal ini masih terdapat kekurangan dan penulis berharap skripsi ini bisa memberikan manfaat kepada para pembaca khususnya bagi penulis. Amin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Malang, 02 September 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PERSETUJUAN	2
HALAMAN PERSEMBAHAN	4
HALAMAN MOTTO	5
KATA PENGANTAR	6
DAFTAR ISI	8
DAFTAR TABEL	11
DAFTAR GAMBAR	12
DAFTAR LAMPIRAN	13
ABSTRAK	14
ABSTRACT	15
BAB I PENDAHULUAN	17
1.1. Latar Belakang	17
1.2. Rumusan Masalah	26
1.3. Tujuan Penelitian.....	26
1.4. Manfaat Penelitian.....	26
BAB II KAJIAN PUSTAKA	28
2.1. Penelitian Terdahulu.....	28
2.2. Landasan Teori	41
2.2.1. Kesehatan	41
2.2.2. Keselamatan Kerja	44
2.2.3. Kinerja Pegawai	47
2.3. Kerangka Konseptual	52
2.4. Hipotesis.....	53
BAB III METODE PENELITIAN	55
3.1. Jenis Penelitian	55
3.2. Lokasi Penelitian	55
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	56
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	57

3.5.	Data dan Jenis Data	58
3.6.	Teknik Pengumpulan Data	58
3.7.	Definisi Operasional Variabel	58
3.8.	Skala Pengukuran	62
3.9.	Metode Pengolahan Data.....	62
3.10.	Uji Validitas dan Reliabilitas	63
3.10.1.	Uji Validitas	63
3.10.2.	Uji Reliabilitas	64
3.11.	Analisis Data.....	65
3.11.1.	Analisis Deskriptif	65
3.11.2.	Uji Asumsi Klasik.....	65
3.11.3.	Regresi Linear Berganda.....	66
3.12.	Uji Hipotesis	67
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	71
4.1.	Hasil Penelitian.....	71
4.1.1.	Gambaran Umum Perusahaan.....	71
4.1.2.	Visi & Misi Perusahaan	72
4.1.3.	Ruang Lingkup Perusahaan.....	74
4.1.4.	Gambaran Umum Responden (Demografi)	77
4.2.	Analisis Data	79
4.2.1.	Hasil analisis deskriptif.....	79
4.3.	Uji Instrumen.....	85
4.3.1.	Uji validitas dan Uji Reliabilitas	85
4.4.	Uji Asumsi Klasik	87
4.4.1.	Uji Normalitas	87
4.4.2.	Uji Heterokedastisitas	87
4.4.3.	Uji Multikolinearitas	88
4.5.	Uji Hipotesis.....	88
4.5.1.	Uji T (Parsial)	88
4.5.2.	Uji F (Simultan)	89
4.5.3.	Uji Determinasi (R^2)	90
4.6.	Pembahasan	90

4.6.1.	Variabel Kesehatan	90
4.6.2.	Variabel Keselamatan Kerja	93
4.6.3.	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja.....	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		100
5.1.	Kesimpulan.....	100
5.2.	Saran	100
DAFTAR PUSTAKA		102
LAMPIRAN.....		107

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Kasus Covid-19 di Indonesia tahun 2020-2021.....	1
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabe.....	146
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden.....	63
Tabel 4.2. Umur Responden.....	63
Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir Responden.....	65
Tabel 4.4. Nilai Skor dan Kategori.....	65
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan (X1)	66
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja (X2)	66
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Pegawai (Y)	68
Tabel 4.8. Uji Validitas.....	69
Tabel 4.9. Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.10. Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.11. Uji T (Partial)	72
Tabel 4.12. Uji F (Simultan)	73
Tabel 4.13. Uji Determinasi (R^2)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Grafik Perbandingan Kasus Covid-19 di Indonesia.....	2
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	39
Gambar 4.1. Uji Normalitas.....	71
Gambar 4.2. Uji Heterokedastisitas.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Dokumentasi
- Lampiran 3. Tabulasi Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 4. Distribusi Frekuensi
- Lampiran 5. Uji Validitas
- Lampiran 6. Uji Reliabilitas
- Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8. Biodata Peneliti
- Lampiran 9. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

ABSTRAK

Yusril Mirada Aslam 2022. Skripsi. Judul : “Pengaruh Kesehatan & Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi COVID-19 di Disnakertrans Kab. Pasuruan”.

Pembimbing : Rini Safitri, SE., MM

Kata Kunci : Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Kinerja Pegawai, Pandemi COVID-19

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kesehatan & keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi COVID-19 di Disnakertrans Kab. Pasuruan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Disnakertrans Kabupaten Pasuruan yaitu sebanyak 90 orang dari Pegawai PNS, PTT (pegawai tidak tetap) dan THL (Tenaga Harian Lepas) dengan sampel 73 pegawai. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Keselamatan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai di masa Pandemi COVID-19 di Disnakertrans Kab. Pasuruan.

ABSTRACT

Yusril Mirada Aslam 2022. Thesis. Title: "The Effect of Occupational Health & Safety on Employee Performance During the COVID-19 Pandemic in the Pasuruan Regency Disnakertrans".

Supervisor : Rini Safitri, SE., MM

Keywords : Occupational Health, Occupational Safety, Employee Performance, COVID-19

Pandemic The purpose of this study is to determine the effect of occupational health & safety on employee performance during the COVID-19 pandemic in the Pasuruan Regency Disnakertrans both partially and simultaneously. Quantitative research methods with survey methods. The population in this study was all employees in the Pasuruan Regency Disnakertrans, namely as many as 90 people from civil servants, PTT (non-permanent employees) and THL (Freelance Daily Workers) with a sample of 73 employees. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis using the help of SPSS 25. The results showed that occupational health significantly affects employee performance. occupational safety significantly affects employee performance. Simultaneously, occupational safety and health are important factors in improving employee performance during the COVID-19 Pandemic at the Pasuruan Regency Disnakertrans.

المستخلص

يوسريل ميرادا أسلم 2022. رسالة. العنوان " :تأثير الصحة والسلامة المهنية على أداء الموظفين أثناء وباء COVID-19 في مكتب القوى العاملة والانتقال في المقاطعات باسوروان ."

المستشار : ريني سافيتري الماجستير

الكلمات المفتاحية : الصحة المهنية ، السلامة المهنية ، أداء الموظفين ، وباء كوفيد -19

COVID-19 كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير الصحة والسلامة المهنية على أداء الموظفين خلال جائحة في مكتب القوى العاملة والانتقال في كاب. باسوروان إما جزئيًا أو متزامنًا. طرق البحث الكمي مع طرق 19 باسوروان ، المقاطعات المسح. كان السكان في هذه الدراسة جميعهم موظفون في مكتب القوى العاملة والهجرة في مع (حسابهم الخاص) THL (موظفون غير دائمين) و PTT و PNS أي ما يصل إلى 90 شخصًا من موظفي وأظهرت SPSS 25 عينة من 73 موظفًا. اختبار الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد باستخدام النتائج أن الصحة المهنية تؤثر بشكل كبير على أداء الموظف . تؤثر السلامة المهنية بشكل كبير على أداء الموظف. COVID-19 تعد السلامة والصحة المهنية في نفس الوقت عاملين مهمين في تحسين أداء الموظفين خلال جائحة في مكتب القوى العاملة والهجرة في المنطقة. باسوروان

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

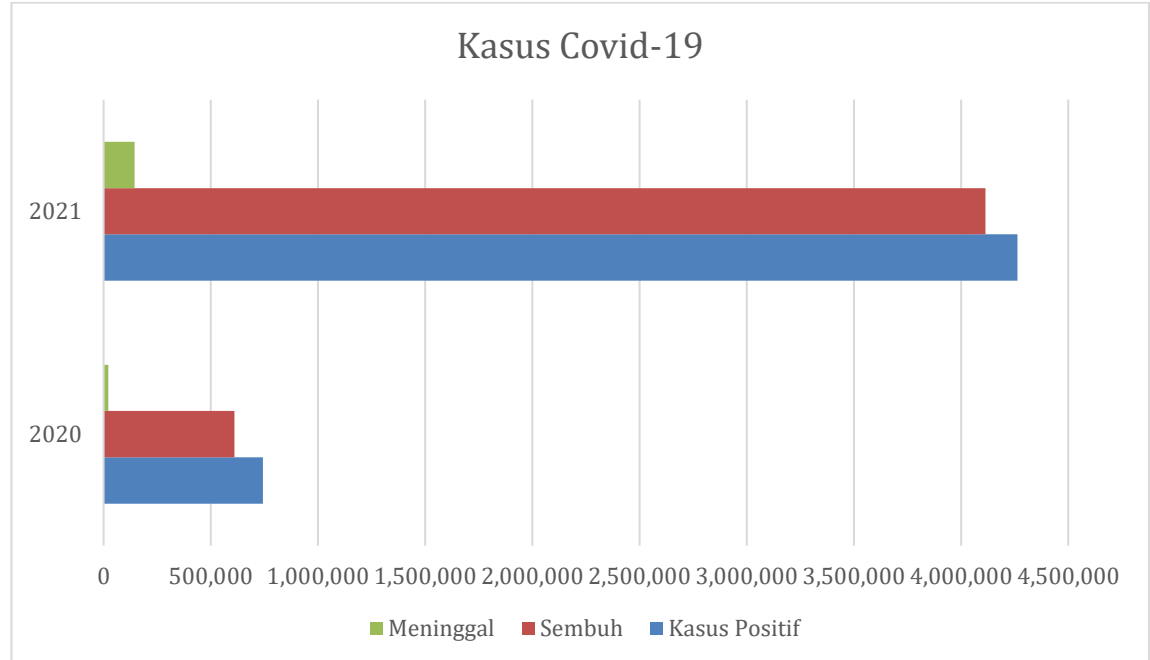
Pada akhir tahun 2019 Dunia dihebohkan dengan adanya wabah virus COVID-19 yang muncul di negeri Tiongkok yang menyebabkan banyak terjadi perubahan dalam tatanan kehidupan manusia di seluruh dunia, dan hal ini juga berdampak pada negara Indonesia. Awal tahun 2020 virus COVID-19 pertama kali ditemukan di negara Indonesia, yang mengakibatkan gejala dalam negeri yang tidak bisa dihindari. Pandemi COVID-19 memberikan pengaruh yang luar biasa kepada seluruh lapisan masyarakat di dunia, hal ini juga berimbas kepada segala sektor kehidupan yang ada di negara Indonesia, baik dari segi ekonomi, sosial, dan budaya. Pandemi COVID-19 mengharuskan pemerintah Indonesia bekerja keras dalam mengambil sikap dan tindakan. Diketahui bahwa adanya virus COVID-19 menyebabkan pasien penderita mengalami beberapa keluhan seperti demam, batuk kering, sesak nafas hingga berujung pada kematian dan tingkat penularannya yang sangat cepat pun mengakibatkan terhentinya kegiatan di berbagai perusahaan ataupun instansi. Hal ini menyebabkan pemerintah melakukan kebijakan *Lockdown* di seluruh Indonesia. Akibatnya banyak para pekerja yang harus menghentikan pekerjaannya dan bahkan hingga terjadinya PHK. Dengan adanya masalah tersebut banyak perusahaan yang kegiatannya terganggu ataupun kurang optimal yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Tabel 1.1. Kasus Covid-19 di Indonesia tahun 2020-2021

Tahun	Kasus Positif	Sembuh	Suspek	Spesimen	Periksa	Meninggal
2020	743.198	611.097	68.316	7.355.174	4.912.745	22.138
2021	4.262.720	4.114.334	4.183	63.166.543	42.486.162	144.094

Sumber: *kominfo.go.id & nasional.kompas.com, 2021*

Gambar 1.1. Grafik Perbandingan Kasus Covid-19 di Indonesia tahun 2020-2021



Sumber: *output excel, 2021*

Dari data diatas didapatkan hasil bahwa perbandingan antara kasus positif Covid-19 di tahun 2020 adalah 54,88% sedangkan sembuh dari Covid-19 yakni sebesar 45,12%. Dapat disimpulkan bahwa di tahun 2020 kasus positif Covid-19 lebih besar daripada sembuh dengan selisih 132.101 orang dengan persentase 9,76%. Dan pada tahun 2021 didapati hasil bahwa perbandingan antara kasus positif Covid-19 di tahun 2020 adalah 50,89% sedangkan sembuh dari Covid-19 yaitu sebesar 49,11%. Dapat disimpulkan bahwa di tahun 2021 kasus positif Covid-19 lebih besar dibandingkan dengan sembuh, dengan selisih 148.386 orang dengan persentase 1,78%. Jika dibandingkan dari tahun 2020 untuk kasus positif Covid-19 yaitu 14,85% sedangkan tahun 2021 kasus positif Covid-19 adalah 85,15%. Dapat disimpulkan terjadi suatu lonjakan kasus positif Covid-19 dari tahun ke tahun dengan selisih 3.519.522 orang dengan persentase 70,3%.

Dilihat dari kasus meninggal karena Covid-19 di tahun 2020 sebanyak 22.138 orang dari 743.198 orang positif dengan persentase 2,98%, yang artinya kasus meninggal karena Covid-19 terbilang cukup kecil jika hanya dilihat dari kasus positif dan sembuh dari Covid-19. Sedangkan kasus meninggal karena Covid-19 di tahun 2021 sebanyak

144.094 orang dari 4.262.720 orang positif dengan persentase 3,38%, yang artinya kasus meninggal karena Covid-19 terbilang cukup kecil jika hanya dilihat dari kasus positif dan sembuh dari Covid-19, dan dapat disimpulkan pula terjadinya peningkatan kasus meninggal karena Covid-19 dari tahun ke tahun dengan selisih 121.956 orang dengan persentase 73,36%. Yang artinya terjadinya lonjakan kasus positif Covid-19 tersebut sangat berpengaruh bagi kegiatan seluruh masyarakat di Indonesia. Dari seluruh perhitungan tersebut kasus penularan Covid-19 yang menjadi penyebab terjadinya penurunan aktivitas masyarakat di Indonesia jika dilihat dari kasus yang terjadi dengan berbagai media penularan Covid-19 yang dikatakan sangat cepat.

Menurut data diatas pada spesimen dan orang yang telah diperiksa dari tahun 2020 yaitu berjumlah 12.267.919 orang dan masyarakat yang masih menjadi suspek positif Covid-19 adalah 68,316 orang. Sedangkan di tahun 2021 spesimen dan orang yang telah diperiksa berjumlah 105.652.705 orang dan masyarakat yang masih menjadi suspek positif Covid-19 sebanyak 4.183 orang. Dapat disimpulkan bahwa jika dibandingkan dari tahun 2020 dengan 2021 terjadi banyak penambahan masyarakat yang mendapatkan pemeriksaan Covid-19, dari banyaknya penambahan pemeriksaan tersebut didapati selisih 93.384.786 orang dengan persentase 88,3%. Hal ini menjelaskan bahwa banyaknya penambahan pemeriksaan masyarakat, merupakan masalah yang sangat diperhatikan oleh pemerintah dikarenakan banyaknya ditemui lonjakan kasus positif Covid-19. Dengan adanya penambahan masyarakat yang telah diperiksa oleh pemerintahan, maka pemeriksaan tersebut dapat terjadi pengurangan suspek Covid-19 dari tahun 2020-2021 dengan selisih 64.133 orang dengan persentase sebesar 93,88%.

Keadaan tersebut sangat mempengaruhi dalam segala aktifitas dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah Indonesia baik dalam skala nasional maupun lembaga-lembaga yang ada didalamnya. Lembaga tersebut pada akhirnya merubah budaya dan kebiasaan yang terjadi dalam kinerja setiap komponen bagian yang ada didalamnya mulai dari pembatasan jumlah karyawan yang bekerja sampai dengan model bekerja yang dilakukan secara daring dengan istilah *Work From Home (WFH)* atau dengan kata lain bekerja dari rumah dengan memberlakukan sistim karyawan masuk kantor dengan bergantian. Model kerja yang bergantian seperti itu pada akhirnya menjadi sebuah sistim yang biasa terjadi

pada setiap instansi ataupun lembaga dengan tujuan untuk melindungi karyawan dari penularan COVID-19 dan menghambat laju penularan virus agar tidak terjadi kluster penularan yang begitu cepat.

Dari segi kesehatan di perusahaan di Indonesia, jika ada salah satu pegawai atau karyawannya yang diketahui positif COVID-19, maka perusahaan tersebut harus melakukan pemeriksaan kesehatan terhadap seluruh karyawan yang terkait (*tracing*) untuk mengetahui apakah masih ada atau tidaknya karyawan lain yang juga tertular COVID-19. Akibatnya tidak hanya berdampak pada kegiatan perusahaan tersebut tetapi juga pengeluaran biaya tambahan bagi perusahaan. Dampak lain dari masalah tersebut dapat menyebabkan perusahaan harus melakukan *Lockdown* bagi perusahaannya sendiri guna menghindari penyebaran virus COVID-19. Dengan adanya masalah tersebut banyak perusahaan yang kegiatannya terganggu ataupun kurang optimal yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Tidak hanya sebatas terhentinya kegiatan, dengan adanya wabah pandemi COVID-19 ini pemerintah pun mengeluarkan kebijakan baru di setiap perusahaan di Indonesia baik perusahaan negeri maupun swasta, yaitu dengan adanya kebijakan dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja yakni protokol kesehatan di masa pandemi COVID-19. Adanya protokol kesehatan tersebut menjadikan salah satu kriteria bagi perusahaan di Indonesia dalam menangani pandemi COVID-19.

Adapun permasalahan lain yang terkait dengan kebijakan protokol kesehatan bagi perusahaan maupun instansi di Indonesia, yaitu dengan mengharuskan menambahkan fasilitas kesehatan pendukung dalam mewujudkan terjaganya kesehatan karyawan. Ketersediaan masker, *hand sanitizer*, tempat cuci tangan, *thermo gun* sampai dengan pemberlakuan *rapid test* atau *swab test* secara berkala juga harus difasilitasi oleh perusahaan atau instansi. Hal ini juga membutuhkan biaya pengeluaran lebih untuk penambahan fasilitas tersebut. Jika tidak adanya penambahan fasilitas tersebut, maka akan terjadi ketidaknyamanan dari para pegawai maupun karyawan saat bekerja dikarenakan kesehatan dan keselamatan perusahaan kurang terjaga dari COVID-19. Hal ini menjadikan salah satu konsen suatu perusahaan maupun instansi dalam mengambil keputusan dan tetap mengukur tingkat kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh keselamatan kerja dan kesehatan terhadap seorang pegawai. Meskipun terjadi banyak

kebijakan baru, hal ini tetap mengharuskan perusahaan atau instansi mempertahankan performanya tanpa mengabaikan kesehatan dan keselamatan kerja.

Disnakertrans Kabupaten Pasuruan merupakan instansi yang memiliki tugas dan fungsi sebagai perumusan kebijakan di bidang ketenagakerjaan, pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang ketenagakerjaan, pelaksanaan administrasi dinas di bidang ketenagakerjaan, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya. Pada Disnakertrans Kabupaten Pasuruan memiliki yang terdiri atas Kepala Dinas, Sekretariat, Bidang Pelatihan, Bidang penempatan kerja dan produktivitas, Bidang Hubungan Industri dan Jamsostek, serta Unit Pelaksana Teknis Daerah. Disnakertrans Kabupaten Pasuruan sebagai *leading* sektor pada urusan ketenagakerjaan yang menjadi pusat dari informasi dan penyaluran tenaga kerja pada usia kerja di Kabupaten Pasuruan. Semua informasi serta pelayanan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, perusahaan penyerap tenaga kerja, dan hal lain pada wilayah Kabupaten Pasuruan serta seluruh hal yang masih berkaitan akan bertumpu pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan.

Berkaitan dengan hal tersebut, pegawai harus mendapatkan perhatian dari instansi. Sebagai roda penggerak utama serta penjalan roda organisasi para pegawai dapat dikatakan merupakan aset instansi yang harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh agar tercapainya seluruh tugas serta fungsi instansi. Instansi juga membutuhkan para pegawai sebagai penjalan visi dan misi instansi, tidak hanya berjalan akan tetapi tercapai dengan baik. Hal ini bermaksud agar instansi melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara baik, terencana, sistematis, dan efisien. Salah satu faktor yang harus diperhatikan pada manajemen sumber daya manusia adalah kesehatan dan keselamatan kerja. Oleh karena itu selain perhatian khusus dari instansinya itu sendiri, setiap pegawai pun juga diharapkan selalu menjaga kesehatan dan keselamatan kerja karena di masa Pandemi COVID-19 seperti sekarang ini sangatlah berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja setiap ASN yang ada. Maka untuk mencegah dan menjaga kesehatan dan keselamatan kerja setiap ASN diperlukan langkah-langkah yang optimal, sehingga jangan sampai mengganggu kinerja setiap ASN. Tugas dan Tanggung jawab instansi

sangat sangat erat berhubungan dengan masyarakat. Sudah pasti setiap ASN harus lebih berhati – hati terhadap kesehatan dan keselamatan kerja masing-masing.

Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kinerja yang telah dicapai yaitu seberapa banyak bisa melayani masyarakat dalam mencari pekerjaan, sehingga masyarakat dapat mengetahui informasi lapangan pekerjaan, selanjutnya masyarakat Kabupaten Pasuruan bisa memperoleh lapangan pekerjaan. Dengan adanya Pandemi COVID-19 setiap pegawai dituntut harus selalu waspada dan berhati – hati terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, karena harus berhadapan dengan masyarakat yang selalu berganti – ganti yang tentunya sangat rentan terhadap penularan COVID-19 apabila tidak waspada dan tidak berhati – hati terhadap kesehatan dan keselamatan kerja masing-masing maka akan sangat rawan terjadi penularan virus COVID-19, sehingga akan sangat berpengaruh terhadap Kinerja seluruh pegawai (ASN).

Melihat dari permasalahan yang ditimbulkan oleh pandemi COVID-19 ini, Disnakertrans Kabupaten Pasuruan yang merupakan instansi yang bergerak di bidang sosial juga mengalami permasalahan yang ditimbulkan oleh pandemi COVID-19. Padahal kebanyakan dari berbagai perusahaan maupun instansi yang bergerak di bidang sosial (kemasyarakatan) memiliki tingkat risiko kerja yang sangat rendah dikarenakan kegiatan atau pekerjaan mereka tidak berbahaya, tetapi di masa pandemi COVID-19 ini justru berbeda. Dengan adanya kontak sosial maupun kontak fisik dari pegawai atau dari banyaknya orang – orang yang menggunakan layanan di Disnakertrans Kabupaten Pasuruan, akan semakin meningkatkan risiko tertular virus COVID-19. Seperti yang sudah diketahui virus COVID-19 tidak hanya menyebabkan gejala penyakit demam biasa yang mengganggu pekerjaan, tetapi virus COVID-19 dapat berakibat kematian bagi yang tertular COVID-19. Maka dari itu dapat dikatakan Disnakertrans Kabupaten Pasuruan memiliki tingkat risiko kerja yang tinggi seperti perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi atau perusahaan bahan kimia yang juga memiliki tingkat risiko kerja yang tinggi yang dapat mengancam nyawa.

Observasi awal untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Disnaker adalah dengan melihat data – data yang sudah ada yaitu berupa banyaknya pegawai yang disiplin memakai masker, menjaga

kebersihan lingkungan, memakai hand sanitizer, menjaga social distancing dan tidak merokok. Dan hasil menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal, hal ini ditunjukkan dari laporan yang ada akibat Pandemi bahwa masih adanya pegawai yang terdampak COVID-19, sehingga sangat besar pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di masa pandemi ini. Target kerja yang telah ditetapkan akhirnya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari pegawai yang sakit disebabkan Pandemi COVID-19 akhirnya diberlakukanlah *Work From Home (WFH)*. Dari hal tersebut menyebabkan Kinerja Pegawai dapat dikatakan belum maksimal pada Disnakertrans Kabupaten Pasuruan karena kegiatan yang seharusnya dilakukan di instansi harus dilakukan melalui rumah. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada selama pandemi COVID-19 harus meningkatkan antara lain Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pegawai.

Untuk mendapatkan gambaran mengenai persepsi pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai, observasi awal dilakukan dengan wawancara kepada responden, berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan secara terstruktur dengan 10 orang pegawai terdapat 7 orang menyatakan fasilitas kesehatan kurang memadai, dan 8 orang mengatakan keselamatan kerja kurang optimal, hasil wawancara tersebut menunjukkan adanya beberapa masalah yang ada pada kesehatan dan keselamatan kerja belum memadai.

Peningkatan Kinerja Pegawai tidak akan bisa tercapai apabila faktor – faktor yang ada yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pegawai belum terpenuhi. Terlebih lagi di masa Pandemi COVID-19 saat ini. Seharusnya agar peningkatan Kinerja Pegawai di Disnakertrans meningkat maka Kesehatan dan Keselamatan Kerja setiap individu harus menjadi prioritas utama agar lebih sehat. Sehingga tujuan organisasi akan sesuai dengan yang diharapkan. Kesehatan adalah dimana kondisi fisik setiap individu harus sangat baik didalam maupun diluar jiwa dan raganya. Sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Oleh karena itu kenyamanan bekerja karyawan dalam sebuah institusi atau organisasi harus diperhatikan.

Perihal lain ditentukannya Disnakertrans kab. Pasuruan sebagai tempat penelitian yakni setelah tiga kali berturut-turut mendapat sertifikat ISO 9001 dari Kementerian

Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Pasuruan menjadi tujuan studi banding daerah lain untuk belajar sistem pelayanan dan penempatan kerja. Sebanyak 60 disnakertrans kota dan kabupaten se-Indonesia Timur melakukan studi banding ke Kabupaten Pasuruan, beberapa waktu lalu. Kita dipilih atas rekomendasi Kemenaker karena memiliki aplikasi terbaik se-Indonesia. Disnakertrans Kabupaten Pasuruan menerima sertifikat ISO 9001 tiga tahun berturut sejak 2014-2016. Disnakertrans Kab.Pasuruan menerapkan semua tahapan mulai pendataan, layanan informasi dan pembuatan kartu pencari kerja, layanan lowongan kerja, layanan konsultasi, job matching dan pengiriman tenaga kerja dan layanan penempatan tenaga kerja. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja Online (IPKOL) juga aktif dilakukan di mana setiap hari bisa melayani lebih dari 100 pencari kerja.

Disnakertrans Kabupaten Pasuruan memiliki UPTD Latihan Kerja Daerah (LKD) yang memiliki fasilitas sangat lengkap. Selain ruang dan peralatan berstandar nasional, juga memiliki fasilitas kamar untuk peserta pelatihan dan tamu. Lembaga ini memiliki 11 jurusan, mulai otomotif, mekanik, las listrik, elektronika, komputer, menjahit, bordir, batik tulis hingga sablon. Semua warga Kabupaten Pasuruan berhak mendapatkan pelatihan secara gratis. Setelah lulus mereka akan diberikan sertifikat. Para peserta studi banding juga kami perlihatkan LKD ini. Mereka mengakui kalau lembaga ini sangat bagus.

Menurut Boudiab dan Kolcaba (2015 : 1) menyatakan kenyamanan merupakan pola sederhana dan holistik untuk mengidentifikasi kebutuhan seorang individu, menciptakan intervensi untuk memenuhi kebutuhan dari seorang individu tersebut, dan mengevaluasi efek dari intervensi tersebut. Masalah ini timbul dikarenakan instansi yang lebih memperhatikan tugas kerjanya dibandingkan pegawai-pegawai tertentu yang memiliki masalah sikap, selain itu tumbuhnya sikap tinggi hati dimana pegawai merasa dirinya adalah orang yang paling berkuasa serta memiliki wewenang mengakibatkan pegawai melakukan tindakan seenaknya saja tanpa mengikuti setiap aturan yang berlaku.

Kesehatan lingkungan menurut PP No. 60 Tahun 2014 adalah Upaya pencegahan penyakit dan/atau gangguan kesehatan dari faktor risiko lingkungan untuk mewujudkan kualitas lingkungan yang sehat baik dari aspek fisik, kimia, biologi maupun sosial. Namun fakta lain yang didapati dalam instansi Disnakertrans sebaliknya kurangnya inisiatif untuk

bergerak dan sikap untuk saling mengharapkan satu sama lain tanpa adanya tindakan sedikitpun, menjadi penyebab munculnya masalah lingkungan di atas yang pada akhirnya menciptakan iklim kerja yang buruk mengenai lingkungan yang sehat.

Menurut Abdullah (2013) dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya.

Terdapat beberapa penelitian yang membahas tentang variabel kesehatan dan keselamatan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Munandar dkk. (2014) menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Dwomoh dkk. (2013) menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif lemah terhadap kinerja karyawan tetapi pengaruhnya lemah. Ada juga penelitian dari Kaynak dkk. (2016) menyatakan bahwa menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Wangki dkk. (2020) menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian diatas, dapat dilihat bahwa variabel Kesehatan dan keselamatan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai masih terdapat gap penelitian. Pada penelitian ini, objek yang diteliti adalah dari instansi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan dengan variabel Kesehatan dan keselamatan kerja yang diteliti adalah pada saat terjadinya Pandemi COVID-19 dimana kegiatan kerja yang terjadi menemui banyak hambatan seperti berkurangnya jam kerja yang efektif karena sistem masuk kantor bergantian dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja para pegawai. Untuk itu, penulis ingin mengadakan penelitian guna penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Disnakertrans di masa Pandemi COVID-19 terhadap Kinerja Pegawai”**

1.2.Rumusan Masalah

Bertolak dari identifikasi masalah yang terdapat dalam latar belakang, maka rumusan masalah yang dikemukakan adalah :

1. Apakah Kesehatan di masa Pandemi COVID-19 berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Disnakertrans Kabupaten Pasuruan ?
2. Apakah Keselamatan Kerja di masa Pandemi COVID-19 berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Disnakertrans Kabupaten Pasuruan ?
3. Apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di masa Pandemi COVID-19 di Disnakertrans kab.Pasuruan ?

1.3.Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan terhadap kinerja Pegawai Disnakertrans di masa Pandemi COVID-19.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja terhadap kinerja Pegawai Disnakertrans di masa Pandemi COVID-19.
3. Untuk mengetahui apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di masa Pandemi COVID-19 di Disnakertrans kab. Pasuruan.

1.4.Manfaat Penelitian

Dalam Penelitian ini manfaat yang diperoleh dalam penelitian adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi bahan pembelajaran bagi penulis untuk dapat mengenal masalah-masalah yang timbul di lingkungan kerja dalam dunia kerja yang nyata dan mahasiswa diharapkan mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul berkaitan dengan penelitian ini jika berada dalam dunia kerja nanti.

2. Bagi Pihak Akademik

Penelitian ini menjadi bahan kajian bagi jurusan dan program studi yang nanti diharapkan akan memberikan pembelajaran kepada mahasiswa dalam proses perkuliahan dan diharapkan mampu mengambil peluang lewat masalah-masalah yang ada dalam mempersiapkan mahasiswa yang aktif dalam perkuliahan untuk terjun didunia kerja.

3. Bagi Pihak Instansi

Dengan adanya penelitian ini menjadi bahan pertimbangan untuk bagi Instansi Untuk dapat meminimalisir masalah – masalah yang ada agar diharapkan pada masalah yang akan datang dinamika yang berkaitan dengan lingkungan kerja bisa lebih berkurang dan berusaha untuk mendorong pegawai untuk terus beraktivitas beraktivitas dengan baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan metode yang digunakan mencari perbandingan atau perbedaan dengan tujuan untuk menemukan pemikiran baru untuk melakukan penelitian selanjutnya. Adapun penelitian terdahulu yang penulis gunakan untuk acuan dalam penelitian ini :

2.1.1. *Impact of occupational health and safety policies on employees' performance in the Ghana's timber industry: Evidence from Lumber and Logs Limited. Dr Dwomoh, Owusu dan Addo (2013)*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dwomoh dkk. (2013) tentang “Impact of occupational health and safety policies on employees' performance in the Ghana's timber industry: Evidence from Lumber and Logs Limited”, Penggunaan sampel diketahui sebanyak sebanyak 140 responden yang diambil dari Karyawan bidang Electrical engineering, Mechanical engineering, Logyard, Sawmill, Moulding, Human Resource, Plymill- slicer dengan menggunakan data primer. Dan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi pengaruh positif nya lemah.

2.1.2. *Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Sinar Sakti Malalayang. Dahlan, Mananeke dan Daoutulong (2014)*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja serta insentif memiliki pengaruh simultan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Sakti Malalayang. Hasil ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja, serta pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Sakti malalayang Hasil penelitian ini diperoleh bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada UD. Sinar Sakti Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-Kautsar (2013), bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula

penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2009), bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan Kesehatan dan keselamatan kerja adalah untuk memelihara dan menjamin kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.3. Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. (Studi Pada Pekerja bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo). Munandar, Astuti dan Hakam (2014)

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path analysis), maka hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh antara Keselamatan kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan sudah terbukti dan hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga pelaksanaan dari Keselamatan kerja karyawan yang diberikan oleh PT. Sekawan Karyatama Mandiri kepada karyawan akan dapat menambah kinerja dari karyawan itu sendiri di dalam penyelesaian pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2004:162), “selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan dan kesehatan kerja juga untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan”, dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Hipotesis kelima menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kesehatan kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima, hubungan tersebut bersifat signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pemberian Kesehatan kerja karyawan pada karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri memacu karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya untuk bekerja dengan baik. Hipotesis keenam menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pemberian insentif terhadap Kinerja Karyawan.

2.1.4. *Effect Of Occupational Safety and Health Programmes On Employee Performance at Kenya Power Company Limited. Oluoch (2015)*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Oluoch (2015) tentang “Effect Of Occupational Safety and Health Programmes On Employee Performance at Kenya Power Company Limited”, Penggunaan sampel diketahui sebanyak 373 responden yang meliputi Karyawan level senior 20, level middle 33, level lower 60 dan other/staff 260 dengan menggunakan data primer. Dan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan di Kenya Power Company. Hal ini karena adanya program pengawasan kesehatan yang berhasil mencapai tujuannya untuk membantu mengurangi bahaya dan memastikan keamanan lingkungan kerja sehingga menghasilkan karyawan yang lebih sehat dan kinerja yang lebih produktif.

2.1.5. *Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach. Kaynak, Toklu, Elcil dan Toklu (2016)*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kaynak dkk. (2016) tentang “Effect of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach”, Penggunaan sampel diketahui sebanyak 43 responden dengan menggunakan data primer. Dan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang didefinisikan dengan lima dimensi yaitu Safety Procedures and Risk Management (SPRM), Safety and Health Rules (SAHR), First Aid Support and Training (FAST), Organizational Safety Support (OSS), and Occupational Hazard Prevention (OHP) sebagai variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui variable worker commitment and work alienation sebagai variabel intervening.

2.1.6. *Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). Wibowo dan Utomo (2016)*

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Utomo (2016) tentang “Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang)” penggunaan sampel yakni sebanyak 65 responden dari karyawan PT. Sido Muncul Semarang dengan menggunakan data primer. Hasil yang didapati dari penelitian ini keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening.

2.1.7. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bekaert Indonesia Plant Karawang. Sofyan (2016)

Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Sofyan (2016) yang berjudul “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bekaert Indonesia Plant Karawang” Penggunaan sampel yang digunakan sesuai rumus slovin yaitu 9 responden dari karyawan PT. Bekaert Indonesia Plant Karawang sebagai data primer yang digunakan. Disimpulkan hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

2.1.8. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). Firmanzah, Hamid dan DJudi (2017)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Firmanzah dkk (2017) tentang “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)”, Penggunaan sampel diketahui sebanyak 61 responden dari Karyawan PT PLN (Persero) dengan menggunakan data primer. Dan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Variabel Keselamatan kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Variabel Kesehatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

2.1.9. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Santoso (2017)

Dari penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2017) disimpulkan sebagai berikut; 1) Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. 2) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. 3) Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. 4) Kompensasi memiliki dominasi tertinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Azbil Berca Indonesia sehingga diharapkan untuk perusahaan tetap mempertahankan kompensasinya.

2.1.10. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. Hasibuan (2017)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2017) didapati hasil bahwa; 1) Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. 2) Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis dimana. 3) Variabel Kerja Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis.

2.1.11. *Impact of Occupational Health and Safety Legislation on Performance Improvement in the Nigerian Construction Industry.* Adeyomo dan Smallwood (2017)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adeyemo dan Smallwood (2017) tentang “*Impact of Occupational Health and Safety Legislation on Performance Improvement in the Nigerian Construction Industry*” didapati responden yang dapat kembali sebanyak 50 karyawan dengan menggunakan data primer. Disimpulkan bahwa Kebijakan Kesehatan & Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap peningkatan kinerja. Makalah ini menunjukkan keterbatasan dalam undang-undang kesehatan & keselamatan kerja saat ini, dan budaya kesehatan & keselamatan kerja yang buruk di antara para pemangku kepentingan sebagai masalah paling parah yang mempengaruhi keberhasilan penerapan undang-undang K3 di industri konstruksi.

2.1.12. Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana. Bhastary dan Suwardi (2018)

Dari penelitian yang dilaksanakan oleh Bhastary dan Suwardi (2018) yang berjudul “Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana” diperoleh sampel sebanyak 63 responden yang digunakan sebagai data primer pada karyawan PT. Samudra Perdana. Dengan hasil sebagai berikut; 1) Bahwa hasil pengujian secara parsial variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Perdana. 2) Bahwa hasil pengujian secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT.Samudera Perdana. 3) Bahwa hasil pengujian secara simultan variabel bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y).

2.1.13. Occupational Health and Safety Practice and Job Performance: Role of Job Satisfaction. Perera (2019)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Perera (2019) dengan judul “Occupational Health and Safety Practice and Job Performance: Role of Job Satisfaction” yang memilih sampel sebanyak 250 responden yang digunakan sebagai data primer pada operator mesin di perusahaan manufaktur Sri Lanka. Mewacanakan hasil tersebut, bahwa Kesehatan & Keselamatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kesehatan & Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan Kepuasan kerja secara mediasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.1.14. Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Wangi, Bahiroh dan Imron (2020)

Simpulan penelitian dan hasil dari pembahasan yang dilakukan oleh Wangi, Bahiroh dan Imron disajikan sebagai berikut; 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Arwana Citra Mulia Tbk tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Beban Kerja pada perusahaan PT. Arwana Citra Mulia Tbk tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dan Lingkungan Kerja Fisik pada perusahaan PT. Arwana Citra Mulia Tbk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.15. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) Up3 Manado. Samahati (2020)

Kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian Samahati (2020) yang berjudul “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) Up3 Manado” yang menggunakan sampel sebanyak 41 responden dari karyawan Alih Daya PT. PLN (Persero) Up3 Manado. Menunjukkan hasil bahwa; 1) Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja sangat kuat dan positif secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. 2) Kesehatan dan Keselamatan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. 3) Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No .	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dr. Dwomoh, Owusu dan Addo Judul : Impact of occupational health and safety policies on employees’ performance in the Ghana’s timber industry: Evidence from Lumber and	<ul style="list-style-type: none"> ● Variabel Independen : Kesehatan, Keselamatan Kerja (X) ● Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y) 	Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dan sampel sebanyak 140 responden yang diambil dari Karyawan bidang Electrical engineering, Mechanical engineering, Logyard, Sawmill, Moulding, Human Resource, Plymill- slicer	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi lemah

	Logs Limited (2013)		dengan menggunakan data primer	
2.	Munandar, Astuti dan Hakam Judul : Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. (Studi Pada Pekerja bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo) (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen : Kesehatan (X1), Keselamatan Kerja (X2), Insentif (X3) • Variabel Dependen : Motivasi Kerja (Y1), Kinerja Karyawan (Y2) 	Jenis penelitian yang digunakan adalah menguji hipotesis dengan menggunakan explanatory research dengan alat kuesioner sebagai data primer	Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Kesehatan dan Keselamatan kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan sudah terbukti dan hipotesis tersebut dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga pelaksanaan dari Kesehatan dan Keselamatan kerja karyawan yang diberikan oleh PT. Sekawan Karyatama Mandiri kepada karyawan akan dapat menambah kinerja agar bekerja lebih baik lagi dalam perusahaan
3.	Dahlan, Mananeke, Daoutulong Judul : Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Ud.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen : Kesehatan, Keselamatan Kerja (X1), Insentif (X2) • Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y) 	Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif, dan sampel sebanyak 39 responden dengan menggunakan data primer	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta pemberian Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

	Sinar Sakti Malalayang (2014)			
4.	Oluoch Judul : Effect Of Occupational Safety and Health Programmes On Employee Performance at Kenya Power Company Limited (2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen : Program Kesehatan (X1), Kesehatan, Keselamatan Kerja (X2) • Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y) 	Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif, dan sampel sebanyak 373 responden yang meliputi Karyawan senior 20, middle 33, lower 60 dan staff 260 dengan menggunakan data primer	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh kuat dan positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Wibowo & Utomo Judul : Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang) (2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen : Kesehatan Kerja(X1), Keselamatan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z). • Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y) 	Jenis penelitian eksplanatori dengan sampel sebanyak 65 responden, menggunakan data primer.	keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening
6.	Sofyan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen : 	Jenis penelitian ini adalah penelitian	disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan

	<p>Judul : Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bekaert Indonesia Plant Karawang (2016)</p>	<p>kesehatan dan keselamatan kerja (X1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y) 	<p>kuantitatif dengan sampel sebanyak 9 responden juga sebagai data primer</p>	<p>kerja mempunyai pengaruh yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan</p>
7.	<p>Kaynak, Toklu, Elcil dan Toklu Judul : Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach (2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen : Kesehatan, Keselamatan Kerja (X1), Pencegahan bahaya kerja (X1.1), Prosedur keselamatan dan manajemen risiko (X1.2), Dukungan keselamatan organisasi (X1.3), Dukungan dan pelatihan pertolongan pertama (X1.4), Aturan keselamatan dan kesehatan (X1.5) • Variabel Intervening : Keterasingan kerja (Y1), Komitmen organisasi dan Kinerja Karyawan (Y2) 	<p>Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif, dan sampel sebanyak 43 responden dengan menggunakan data primer</p>	<p>Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Z1) 		
8.	<p>Firmanzah, Hamid dan Djudi</p> <p>Judul : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur) (2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen : Kesehatan Kerja (X1), Keselamatan Kerja (X2) • Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y) 	<p>Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif, dan sampel sebanyak 61 responden dengan menggunakan data primer</p>	<p>Pengaruh Keselamatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan pengaruh Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
9.	<p>Santoso</p> <p>Judul : Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen : Motivasi (X1), Kompensasi(X2), Kesehatan & Keselamatan Kerja (X3) • Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y) 	<p>Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 50 responden dengan menggunakan data primer</p>	<p>Pengaruh motivasi, Kompensasi, Kesehatan & Keselamatan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
10.	<p>Hasibuan</p> <p>Judul : Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen : Kesehatan & Keselamatan Kerja 	<p>Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan mengambil sampel sebanyak 75</p>	<p>Dari hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja,</p>

	Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam (2017)	(X1), Pelatihan (X2), Kerja Tim (X3) <ul style="list-style-type: none"> • Variabel Dependen : Kinerja (Y) 	responden dan menggunakan data primer.	Pelatihan dan Kerja Tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
11.	Adeyemo & Smallwood Judul : Impact Of Occupational Health And Safety Legislation On Performance Improvement In The Nigerian Construction Industry (2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen : Kebijakan Kesehatan & Keselamatan Kerja (X1) • Variabel Dependen : Peningkatan Kinerja Karyawan 	Jenis penelitian berikut menggunakan penelitian kuantitatif, dengan sampel yang kembali sebanyak 50 responden, sebagai data primer	Hasil yang disimpulkan dari penelitian berikut bahwa Kebijakan Kesehatan & Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap peningkatan kinerja
12.	Bhastary & Suwardi Judul : Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana (2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen : Kesehatan & Keselamatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) • Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y) 	Jenis penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan sebanyak 63 responden, dan menggunakan data primer	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Kesehatan & Keselamatan Kerja serta Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan

13.	<p>Perera</p> <p>Judul : Occupational Health and Safety Practice and Job Performance: Role of Job Satisfaction (2019)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Variabel Independen : Praktik Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) ● Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y) 	<p>Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel yang didapat sebanyak 250 responden dan memakai data primer pada penelitian ini</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Praktik Kesehatan & Keselamatan Kerja serta kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan</p>
14.	<p>Wangi, Bahiroh dan Imron</p> <p>Judul : Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Variabel Independen : Kesehatan, Keselamatan Kerja (X), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3) ● Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y) 	<p>Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif, dan sampel sebanyak 50 responden dengan menggunakan data primer</p>	<p>Menurut hasil analisis, menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
15.	<p>Samahati</p> <p>Judul : Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Variabel Independen : Kesehatan & Keselamatan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) ● Variabel Dependen : 	<p>Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif-asosiatif, dan sampel yang digunakan sebanyak 41 responden yang digunakan sebagai data primer</p>	<p>Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa yang menyatakan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif</p>

	(Persero) Up3 Manado (2020)	Produktivitas Karyawan (Y)		terhadap produktivitas kerja
--	--------------------------------	-------------------------------	--	---------------------------------

2.2.Landasan Teori

2.2.1. Kesehatan

2.2.1.1. Pengertian Kesehatan

Kesehatan kerja secara umum diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pekerja selalu sehat tanpa adanya hal yang menyebabkan penyakit, cedera atau kerusakan pada anggota tubuh selama berada pada lingkungan kerja, sedangkan menurut kuswana (2016) menyebutkan bawah kesehatan kerja adalah suatu keadaan seorang pekerja yang bebas dari gangguan fisik dan mental akibat pengaruh interaksi dan sekitarnya.

“Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit dan gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja maupun penyakit umum (Buntarto 2015 : 4).

Menurut Yuliani (2014) Kesehatan kerja adalah kondisi kesehatan bertujuan pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial melalui pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit yang disebabkan pekerjaan dan lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara dalam Tri Wibowo dan Pusphandini (2013) , keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur.

Dari Definisi diatas dapat disimpulkan bawah kesehatan kerja adalah suatu keadaan yang aman dan selamat dari terbebas dari gangguan fisik, mental, emosi dan rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja serta tujuan dari

kesehatan kerja dimana masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya.

2.2.1.2. Manfaat Kesehatan

Manfaat Kesehatan Kerja bagi para pegawai sangatlah penting karena apabila karyawan atau pegawai memiliki kesehatan yang prima maka segala aktifitas yang dilakukan tidak akan terhambat karena adanya gangguan fisik dan segala target atau tujuan pekerjaan dapat tercapai sesuai harapan. Adapun manfaat Kesehatan kerja menurut Irzal (2016) dibagi menjadi tiga yaitu Occupational Health, Industrial Hygiene dan Ergonomic yang diuraikan sebagai berikut :

A. Occupational Health

1. Mencegah terjadinya penyakit akibat kerja.
2. Meningkatkan derajat kesehatan pekerja dengan melakukan promosi kesehatan.
3. Menjaga status kesehatan dan kebugaran pekerja pada kondisi yang optimal *safety*.
4. Menciptakan sistem kerja yang aman mulai dari input, proses sampai output.
5. mencegah terjadinya kerugian (*loss*) baik moril maupun materil akibat terjadinya *accident/incident*.
6. melakukan pengendalian terhadap risiko yang ada di tempat kerja.

B. Industrial Hygiene

1. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat dari mara bahaya *health hazard*.
2. Menciptakan interaksi semua sub di perusahaan dalam interaksi yang sehat dan tidak berdampak terhadap penurunan derajat kesehatan atau adanya ketidaknyamanan.

C. Ergonomic

1. Mencegah timbulnya *cumulative trauma disorders* yang diakibatkan oleh posisi kerja yang tidak baik.
2. Mencegah kerugian akibat timbulnya cedera maupun kesalahan karena ketidakserasian antara pekerja dengan pekerjaannya.
3. Secara tidak langsung meningkatkan produktivitas kerja.

2.2.1.3. Indikator Kesehatan

Adapun indikator yang melandasi Kesehatan Kerja menurut penjelasan dari Menurut Dessler dalam Gunawan (2016) Kepemimpinan Keselamatan Kerja dijelaskan bahwa indikator kesehatan kerja terdiri dari :

a. Keadaan dan Kondisi Karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja mendukung aktivitas dalam bekerja.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

2.2.1.4. Kesehatan Dalam Perspektif Islam

Berikut merupakan hadits yang menyatakan bahwa kesehatan seorang karyawan perlu dijaga :

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نِعْمَتَانِ مَغْبُورٌ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ الصِّحَّةُ وَالْفَرَاغُ

Dari Ibnu Abbas , berkata : Nabi shallallahu alaihi wasallam bersabda : " Dua kenikmatan, kebanyakan manusia di keduanya : kesehatan dan waktu luang . " (HR Bukhari 6412. Ibnu Majah 4170. Ahmad 2340) Pelajaran yang terdapat di dalam hadits :

1. Hadits tersebut mengingatkan tentang modal yang diberikan Allah kepada manusia yakni modal kesehatan dan waktu luang .

2. Barangsiapa yang berhasil mempergunakan modal itu dengan sebaik – baiknya maka dia akan memperoleh keuntungan. Baik keuntungan dunia maupun keuntungan akhirat.

2.2.2. Keselamatan Kerja

2.2.2.1. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja secara umum diartikan sebagai selamat dalam melakukan pekerjaan apa saja dan selamat dalam bahaya kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera dan kecacatan permanen dari pekerja yang mengakibatkan kerugian bagi pekerja dan perusahaan, Sedangkan menurut Menurut Khurosani & Setiawan (2018 : 3) Keselamatan kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek-aspek keselamatan, kesehatan, pelayanan moral, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama Hal tersebut agar tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja dan produktivitas. Dengan demikian para tenaga kerja harus memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan di setiap pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Sholihah (2018) menjelaskan bahwa keselamatan mengidentifikasi, menilai, menghilangkan, dan mengendalikan bahaya di tempat kerja. Sistem ini seharusnya mengurangi kejadian cedera dan sakit di tempat kerja. Dengan menggunakan panduan ini dan menindaklanjuti sumber daya, atasan dan pekerja dapat membangun sistem manajemen kesehatan dan keselamatan yang efektif.

Wibowo (2020) menyebutkan bahwa salah satu bagian dari Analisis Kesehatan yakni Analisa ZEROSICKs merupakan cara menganalisa dari Hazard (Potensi Bahaya), Environment (Kondisi Lingkungan), Risk (Risiko Kerja), Observation/ Opportunity/ Occupational, Solution (Solusi), Implement (Implementasi) Budaya/Iklm/Kontrol, Pengetahuan/Knowhow, dan Standar (Standarisasi).

Dari definisi yang sudah dikemukakan di atas didapati bahwa dapat disimpulkan sebuah landasan operasional dari keselamatan kerja adalah keselamatan yang sehubungan dengan peralatan, tempat kerja dan lingkungan serta terhindar dari bahaya yang mengakibatkan penderitaan, kerusakan atau kerugian yang selama itu berada pada lingkungan kerja.

2.2.2.2. Indikator Keselamatan Kerja

Indikator-indikator dari keselamatan kerja menurut Sedarmayanti (2017)

terdiri dari 3 Faktor diantaranya :

1. Faktor Lingkungan kerja
2. Faktor Manusia Karyawan

Faktor ini terbagi atas :

- Faktor fisik dan mental; kurangnya penglihatan atau penginderaan, oto lemah, reaksi mental lambat, lemah jantung dan organ lain, emosi dan saraf tidak stabil, serta lemah badan.
 - Pengetahuan dan keterampilan; kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan baik, kebiasaan yang salah dan kurang pengalaman.
 - Sikap; kurang minat / perhatian, kurang teliti dan malas, sombong, tidak peduli, akan suatu akibat dan hubungan yang kurang baik.
3. Alat dan mesin
 - Penerangan yang kurang
 - Mesin yang tidak terjaga
 - Kerusakan teknis

2.2.2.3. Hubungan Keselamatan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Keselamatan Kerja sebagai kondisi Fisio-fiskal dan psikologi tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan secara fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Keselamatan kerja adalah rangkaian acara menciptakan suasana kerja yang aman dan tenang bagi para karyawan yang bekerja diperusahaan yang

bersangkutan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai keselamatan kerja maka penulis dapat menyimpulkan bawah keselamatan kerja merupakan upaya dari suatu perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenang bagi para karyawan yang bekerja diperusahaan dan mencegah bahaya yang dapat mengancam keselamatan karyawan.

2.2.2.4. Keselamatan Kerja Menurut Perspektif Islam

Dalam kajian ilmu keislaman upaya keselamatan dari seorang pekerja diperlukan dari seorang pemimpin atau atasan yang diriwayatkan dalam hadits berikut Al-Bassam (2007) :

وَعَنْ أَبِي عُبَيْدَةَ بْنِ الْجَرَّاحِ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ - قَالَ : سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى - ١١٣١ (اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ : (يُجِيزُ عَلَى الْمُسْلِمِينَ بَعْضُهُمْ

أَخْرَجَهُ ابْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَأَحْمَدُ ، وَفِي إِسْنَادِهِ ضَعْفٌ

(.وَلِلطَّالِسِيِّ مِنْ حَدِيثِ عَمْرِو بْنِ الْعَاصِ : (يُجِيزُ عَلَى الْمُسْلِمِينَ أَدْنَاهُمْ

(.وَفِي الصَّحِيحَيْنِ عَنْ عَلِيٍّ : (ذِمَّةُ الْمُسْلِمِينَ وَاحِدَةٌ ، يَسْعَى بِهَا أَدْنَاهُمْ

(.زَادَ ابْنُ مَاجَةَ مِنْ وَجْهِ آخَرَ : (وَيُجِيزُ عَلَيْهِمْ أَقْصَاهُمْ

(.وَفِي الصَّحِيحَيْنِ مِنْ حَدِيثِ أُمِّ هَانِيَةَ : (قَدْ أَجْرْنَا مَنْ أَجْرَتْ

1131. Dari Abu Ubaidah bin Al Jarrah RA, ia berkata, saya mendengar Rasulullah SAW mengatakan, "Sebagian muslim dapat memberikan perlindungan kepada sebagian yang lain. " (HR . Ibnu Abu Syaibah dan Ahmad) Dalam sanadnya terdapat kelemahan .

Ath - Thayalisi memiliki redaksi dari hadits Amru bin Al Ash , " Kaum muslim dapat memberikan perlindungan kepada orang yang lebih rendah di antara mereka , "

Di dalam Ash Shahihain , dari Ali diriwayatkan , " Jaminan kaum muslim itu satu , dengan itulah orang yang rendah di antara mereka (diberikan perlindungan) " Ibnu Majah menambahkan dari jalur lain , " Orang jauh di antara kaum muslim diberikan perlindungan . " 172

Dalam Ash - Shahihain dari hadits Ummu Hani ' disebutkan, “ Sungguh kami akan melindungi orang yang engkau berikan perlindungan”.

2.2.3. Kinerja Pegawai

2.2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

(Mangkunegara, 2013:67) kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance. (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Khurosani & Setiawan (2018 : 2) Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya antara lain dengan mewujudkan kepuasan kerja selama keselamatan kerja dan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan.

Tujuan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sebagai kontribusi bagi organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan suatu organisasi / perusahaan.

2.2.3.2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu diketahui untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana kerja yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang

ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Untuk melakukan pengukuran tersebut diperlukan pengukuran untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja supaya dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini dan pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang relevan, pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan telah terpenuhi
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
4. Menentukan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

2.2.3.3. Evaluasi Kinerja dan Manfaatnya

Penilaian prestasi adalah proses dimana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja pegawai, aktivitas ini dapat memberikan umpan balik dan koreksi terhadap pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan kerja mereka, adapun manfaat evaluasi prestasi / kinerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi pegawai
Dari hasil kerja atau pekerjaan pegawai dapat diketahui masalah dan produktivitas mereka dalam bekerja dengan demikian pegawai dapat memperbaiki atau meningkatkan prestasi setelah mengetahui hasil atau umpan balik dari adanya evaluasi tersebut.
2. Standard kompensasi yang layak
Dari hasil evaluasi prestasi manajer dapat mengetahui berapa upah atau kompensasi yang layak harus diberikan kepada pegawai, hal ini penting karena evaluasi prestasi dapat membantu dalam pengambilan keputusan

manajer, apakah pemberian upah, bonus, insentif dan bentuk kompensasi lain sudah layak adil bagi pegawai.

3. Penempatan pegawai

Pada periode tertentu manajer dapat melihat hasil prestasi pegawai dalam sebuah evaluasi yang sudah dilakukan sehingga dapat meminimalisasi resiko kesalahan dalam penempatan pegawai

4. Pelatihan dan pengembangan

Hasil evaluasi dapat diketahui oleh menejer dimana menejer melihat apakah program pelatihan dan dan pengembangan dipelukkan atau tidak, apabila hasil evaluasi menunjukkan banyak kekurangan atau hasil negatif maka sudah saatnya diperlukan program pelatihan dan pengembangan baik pegawai baru maupun pegawai senior, namun hasil yang baik ataupun yang positif hendaknya tidak membuat organisasi tidak berbesar hati dulu , karena pelatihan dan pengembangan selalu dibutuhkan untuk penyegaran bagi pegawai.

5. Jenjang karier

Dari hasil prestasi menejer dapat menyusun jalur karier pegawai sesuai dengan prsetasi yng telah ditunjukkan oleh pegawai.

6. Penataan staf

Hasil prestasi yang baik atau buruk mencerminkan bagaimana manajemen mengatur pembagian sumber daya manusia didalam organisasi.

7. Minimnya data informasi

Informasi yang akurat sangat penting untuk organisasi untuk mengambil keputusan guna menempatkan pegawai,

8. Kesalahan desain pekerjaan

Adanya indikasi hasil evaluasi prestasi yang buruk merupakan tanda adanya kesalahan dalam deskripsi desain pekerjaan yang tidak atau kurang cocok pada pegawai, untuk itu manajer perlu memikirkan bagaimana mengatasi permasalahan tersebut.

9. Peluang kerja yang adil

Peluang kerja yang sama dan adil bagi pegawai bisa dapat apabila manajer dapat melihat hasil evaluasi dan mempertimbangkan kesempatan pekerjaan yang layak dan menantang bagi pegawai yang menunjukkan prestasi bagus.

10. Tantangan eksternal

Penilaian prestasi juga tergantung dari faktor lain seperti kepentingan pribadi, kondisi financial, kondisi kerja, keluarga, kesehatan pegawai, dan sebagainya.

2.2.3.4. Indikator – Indikator Kinerja Pegawai

Sementara itu menurut Mangkunegara dalam penelitian Amalita dkk : (2015) indikator yang digunakan dalam kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan dari banyaknya suatu kegiatan.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas merupakan hasil kerja yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut dan tingkat baik atau buruknya suatu tujuan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kehadiran

Tingkat Kehadiran adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi. Semakin sering kehadiran dan ketepatan waktu hadirnya maka semakin baik dan cepat pula dalam memulai pekerjaannya.

5. Kemampuan kerjasama

Kemampuan bekerja sama merupakan Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan meningkatkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

Menurut Kasmir (2016), "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu." Menurut Noor (2013), "Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan."

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerja sama diantara karyawan dan manajemen dan antar sesama keduanya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka suatu organisasi membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau baku yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumberdaya manusianya.

2.2.3.5. Kinerja Menurut Perspektif Islam

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَ الشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا تَعْمَلُونَ

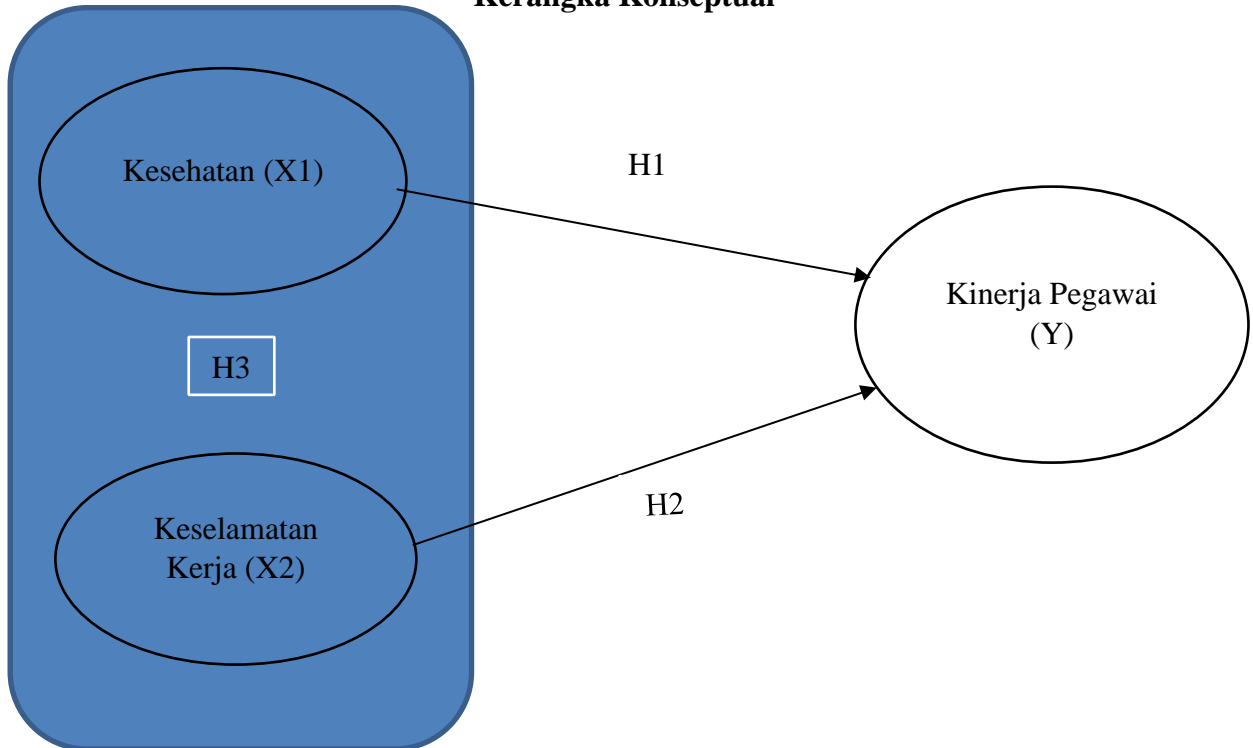
Artinya :

Dan Katakanlah : " Bekerjalah kamu , maka Allah dan Rasul - Nya serta orang - orang akan melihat pekerjaanmu itu , dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata , lalu diberitakan - Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan . " (QS . At - Taubah : 105).

2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat digambarkan kerangka konsep mengenai kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah oleh penulis 2021

Keterangan :

H1 : X1 berpengaruh terhadap Y

H2 : X2 berpengaruh terhadap Y

H3 : X1 dan X2 saling berpengaruh secara simultan terhadap Y

Dalam gambar diatas peneliti memberikan pemahaman peneliti mengenai tentang alur kerangka konsep mengenai pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan terhadap Kinerja pegawai di Disnakertrans. Dimana keselamatan kerja merupakan salah satu protokol yang tidak lepas seorang pegawai dalam memberikan rasa aman dalam dan

nyaman dalam bekerja. Keselamatan kerja sudah seharusnya diterapkan dalam didalam perusahaan atau instansi. Keselamatan kerja yang baik akan berpengaruh pada kesehatan dari pegawai hal ini diakibatkan ketika seorang pegawai bekerja dengan rasa aman maka pegawai tersebut mampu untuk memperoleh keselamatan secara fisik maupun mental.

Begitu juga dengan sebaliknya kesehatan dari seorang pegawai berpengaruh pada keselamatan kerja hal ini dikarenakan jika seorang pegawai bekerja dengan baik bila didasarkan pada kesehatan. Tidak hanya itu penulis memberikan sebuah pandangan bawah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh pada kinerja hal ini kinerja hal tersebut dikarenakan jika seorang pegawai memiliki riwayat kesehatan yang baik maka pegawai dapat bekerja dengan baik dan benar.

Dengan adanya kerangka konsep dari penelitian pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja di Instansi Disnakertrans diharapkan dapat membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian dengan baik dan mencari setiap jawaban-jawab yang belum dapat diselesaikan oleh penelitian-penelitian sebelumnya.

2.4.Hipotesis

Dalam kerangka konseptual diatas dapat dihasilkan sebuah hipotesis atau dugaan sementara. Menurut Santoso (2012 : 20), hipotesis merupakan *Research Question* yang diajukan. Hipotesis berasal dari kata hipo (lemah) dan tesis (pernyataan) oleh karena itu hipotesis merupakan pernyataan yang masih lemah. Hipotesis diartikan juga sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh pada saat pengumpulan data. Dari uraian diatas didapatkan hipotesis :

1. Pengaruh kesehatan terhadap kinerja pegawai

Dalam penelitian yang dilakukan Dr. Dwomoh, Owusu dan Addo (2013), Munandar, Astuti dan Hakam (2014), Kaynak, Toklu, Elcil dan Toklu (2016), Oluoch (2015), Dahlan, Mananeke, Daoutulong (2014), Firmanzah, Hamid dan Djudi (2017) mendapatkan hasil yang sama, bahwa Kesehatan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wangi, Bahiroh dan Imron (2020) mendapatkan hasil bahwa kesehatan tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka H1 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Kesehatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam Pandemi COVID19 di Disnakertrans Kabupaten Pasuruan

2. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dr. Dwomoh, Owusu dan Addo (2013), Munandar, Astuti dan Hakam (2014), Kaynak, Toklu, Elcil dan Toklu (2016), Oluoch (2015), Dahlan, Mananeke, Daoutulong (2014) mendapatkan hasil yang sama, Keselamatan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Firmanzah, Hamid dan Djudi (2017) mendapatkan hasil bahwa keselamatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka H2 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Keselamatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam Pandemi COVID-19 di Disnakertrans Kabupaten Pasuruan

3. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai

Dalam penelitian yang ditulis oleh Wibowo, Endro dan Utomo, Hardi (2016), Sofyan, Ade (2016), Santoso, Imanuel Dwi (2017), Hasibuan, Rahman (2017), Adeyomo, Omobolanle dan Smallwood, John (2017), Bhastary, Manda Dwipayani dan Suwardi Kusri (2018), Perera, G.D.N. (2019), dan Samahati, Kevin Rei (2020) mendapatkan hasil yang sama, Keselamatan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Firmanzah, Hamid dan Djudi (2017) mendapatkan hasil bahwa keselamatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka H3 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut **H3 : Kesehatan dan Keselamatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dalam Pandemi COVID-19 di Disnakertrans Kabupaten Pasuruan**

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Jaya (2020 : 6) Menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan beberapa temuan yang dapat dicapai dengan menggunakan beberapa prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif lebih memusatkan perhatian pada gejala-gejala atau fenomena-fenomena yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia, yang dinamakan sebagai variabel. Pendekatan kuantitatif hakikat hubungannya di antara variabel-variabel yang dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Metode penelitian kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey. Sugiyono (2015: 81) menyatakan metode survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. Dalam hal ini ada variabel yang mempengaruhi, dan variabel yang dipengaruhi. Penggalan data melalui kuesioner dijelaskan oleh Jaya (2020 : 20) bahwa penggalan data dapat dilakukan secara tanya jawab langsung, telepon, SMS, e-mail, maupun dengan penyebaran kuesioner melalui surat maupun situs web, misalnya Google. Untuk wawancara sendiri dapat dilakukan melalui telepon, konferensi video maupun tatap muka langsung.

3.2.Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan yang beralamat di l. Ir. H. Juanda No.56, Kepel, Kec. Bugulkidul, Kota Pasuruan, Jawa Timur 67129. Alasan melakukan penelitian di Disnakertrans Kabupaten Pasuruan karena instansi ini merupakan tempat keluar masuknya pegawai maupun masyarakat luas

sehingga kontak fisik yang terjadi begitu tinggi daripada instansi lainnya, hal ini mengakibatkan tingkat penyebaran virus COVID-19 sangat cepat terjadi di Disnakertrans. Dari situlah akhirnya peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja para pegawai Disnakertrans di masa Pandemi COVID-19 akankah mempengaruhi kinerja para pegawainya atau tidak.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Disnakertrans Kabupaten Pasuruan yaitu sebanyak 90 orang dari Pegawai PNS, PTT (pegawai tidak tetap) dan THL (Tenaga Harian Lepas).

2. Sampel

Menurut (Sugiono, 2016) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang dipakai harus dapat mewakili dan mencerminkan populasi yang ada. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Toleransi error/ kesalahan sampel error %

1 = Konstanta

Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 90 pegawai, sehingga toleransi error yang akan digunakan dalam perhitungan ini adalah 10%. Oleh karena itu untuk mengetahui sampel penelitian maka menggunakan perhitungan berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$
$$n = \frac{90}{1 + 90 \cdot (5\%)^2}$$
$$n = \frac{90}{1 + 0,225} = 73,47$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 73,47 dibulatkan menjadi 73 responden. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti menggunakan teknik Probability Sampling yaitu pengambilan sampel secara acak yang merupakan suatu metode pemilihan ukuran sampel dari populasi, setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama dan kemungkinan penggabungannya diseleksi sebagai sampel mempunyai peluang yang sama (Sedarmayanti dan Hidayat, 2002 :133), karena semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama sebagai sampel dan teknik inilah yang paling sering disebut sebagai prosedur terbaik untuk pengambilan sampel. Berkaitan dengan hal tersebut, maka yang dimaksud cara pengambilan sampel yang bersifat acak adalah terpilihnya individu dari populasi untuk dimasukkan menjadi anggota sampel berdasar pada peluang yang ditentukan. Oleh sebab itu kekeliruan yang mungkin akan terjadi pada Teknik pengambilan sampling ini dapat diperhitungkan. Keuntungan lainnya adalah dalam sampel peluang, kekeliruan yang subyektif sebagaimana sering terjadi pada sampel seadanya atau sampel pertimbangan

dapat dihindari. Dalam penelitian ini yang akan dipilih untuk dijadikan probability sampling adalah pegawai di instansi Disnakertrans Kabupaten Pasuruan.

3.5.Data dan Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sujarweni (2015) menjelaskan data primer merupakan data yang diambil dari sistem wawancara dan hasil dari sebuah kuesioner dari instansi Disnakertrans untuk dijadikan data penelitian yang akan diteliti. Data primer yang digunakan dalam peneliti yaitu dengan mengisi sebuah kuesioner yang ditujukan kepada responden yaitu para pegawai Disnakertrans pada masa Pandemi COVID-19. Data primer penelitian ini diperoleh langsung dari jawaban yang diberikan oleh responden atas pertanyaan - pertanyaan dalam kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain baik berupa data olahan atau data mentah, tidak langsung diperoleh oleh peneliti sebagai subjek penelitian. Data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian tetapi dari pihak lain yang mempunyai informasi data yang diperlukan atau literatur-literatur.

3.6.Teknik Pengumpulan Data

3.7.Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel *Independent* (Variabel Bebas)

Variabel *independent* ini sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Variabel *independen* dalam penelitian ini yaitu Kesehatan (X1) dan Keselamatan Kerja (X2). Adapun definisi dari Kesehatan kerja menurut Irzal (2016) menjelaskan bahwa Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat

kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu usaha atau kegiatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman serta mencegah semua bentuk kecelakaan yang mungkin terjadi. Pada saat ini, keselamatan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh alat dan bahan yang beroperasi di tempat kerja melainkan virus ataupun wabah yang sedang terjadi selama setahun belakangan ini. Virus ini adalah COVID-19 yang pada akhirnya mempengaruhi keselamatan kerja. Dan Kesehatan kerja menurut Redjeki (2016 : 6) adalah spesialisasi dalam ilmu Kesehatan maupun kedokteran dan juga segala bentuk praktiknya yang memiliki tujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja dapat memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik itu berupa derajat Kesehatan fisik atau mental, maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh berbagai faktor pekerjaan dan lingkungan kerja yang ada, serta terhadap penyakit-penyakit umum maupun wabah virus yang sedang terjadi.

2. Variabel *Dependent* (Variabel Tergantung atau Terikat)

Variabel *dependent* ini sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependen* adalah Kinerja Pegawai (Y). Definisi Kinerja pegawai itu sendiri adalah tingkat prestasi kerja para pegawai apakah dapat mencapai persyaratan pekerjaan yang diberikan kepadanya terhadap organisasi agar diselesaikan secara efektif dan efisien (Simamora, 2006:34). Kinerja pegawai secara garis besar merupakan perbandingan hasil kerja yang telah diraih oleh pegawai dan selanjutnya dilihat dengan standar yang ada. Robbins (2008) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh pegawai berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan atau bisa disebut dengan standar operasional prosedur (SOP).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kesehatan (X1)	1. Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ● Sarana kesehatan ada sebagai pendukung ● Anggota komite kesehatan dan keselamatan harus memeriksa kondisi fisik tempat kerja setidaknya sebulan sekali 	Gary Dessler dalam Gunawan (2016)
	2. Keadaan dan Kondisi Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> ● Menjaga kesehatan adalah hak pegawai ● Tingkat pengetahuan pegawai akan cara-cara menjaga kesehatan ● Tingkat pemahaman Pegawai sadar akan masalah / risiko kesehatan. 	
Keselamatan Kerja (X2)	1. Lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> ● Adanya salinan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja di tempat yang mudah terlihat ● Informasi, instruksi dan pengawasan diberikan kepada pekerja untuk melindungi kesehatan atau keselamatan pekerja 	Sedarmayanti (2017)
	2. Manusia	<ul style="list-style-type: none"> ● Tingkat pemahaman pegawai dan persepsi risiko di tempat kerja ● Tingkat pengetahuan pegawai tentang tindakan pencegahan cedera di tempat kerja 	

		<ul style="list-style-type: none"> ● Ketersediaan untuk berpartisipasi dalam implementasi rencana aksi pengurangan risiko di tempat kerja 	
	3. Alat dan Mesin	<ul style="list-style-type: none"> ● Adanya pemeliharaan peralatan, bahan, atau perangkat pelindung ● Tidak menggunakan atau mengoperasikan peralatan, mesin, perangkat atau benda atau pekerjaan dengan cara yang dapat membahayakan sendiri atau pekerja lain ● Peralatan, bahan dan alat pelindung yang disediakan oleh pemberi kerja digunakan sebagaimana ditentukan ● Peralatan, bahan dan alat pelindung yang disediakan dapat membantu kinerja pegawai 	
Kinerja Pegawai (Y)	1. Jumlah (kuantitas) pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> ● Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar ● Kelengkapan item – item dari tugas yang diberikan terpenuhi 	Mangkunegara dalam Amalita dkk. (2015)
	2. Kualitas Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> ● Pegawai menyelesaikan tugas dengan efektif & efisien. ● Pegawai dapat mempertanggungjawabkan tugas yang dikerjakan 	
	3. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> ● Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang ditentukan / tepat waktu. 	

		<ul style="list-style-type: none"> ● Pegawai mampu menyelesaikan tugas lebih cepat / lebih awal dari waktu yang diberikan. ● Pegawai tidak mengisi waktu dengan sia – sia di instansi.
	4.Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> ● Pegawai sering hadir tepat waktu. ● Pegawai jarang tidak masuk / tidak sering absensi. ● Pegawai tidak meninggalkan posisi lebih awal hingga waktu kerja usai.
	5.Kemampuan Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> ● Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik antar sesama. ● Pegawai mudah bekerja sama dan dapat diandalkan. ● Pegawai mampu mengisi kekurangan antar sesama. ● Pegawai tidak memaksakan pendapat masing – masing.

3.8.Skala Pengukuran

3.9.Metode Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, pengolahan data yang dilakukan untuk mengolah data hasil jawaban dari kuesioner responden pada Disnakertrans yaitu dengan menggunakan beberapa metode adalah sebagai berikut:

1. *Editing* adalah penelitian setiap kuesioner yang terkumpul agar data terisi lengkap jelas dan benar.
2. *Coding* adalah pemberian kode dari setiap data yang terkumpul pada setiap pertanyaan di dalam kuesioner dengan tujuan memudahkan pengolahan data.

3. Data *inputting* adalah memasukan data ke dalam data editor pada program SPSS. Data processing adalah mengelolah data pada program SPSS untuk melihat gambaran profil responden dengan statistik kualitatif dan pengujian hipotesis pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen di Instansi Disnakertrans Kabupaten Pasuruan.

3.10. Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Artinya, data yang bersangkutan dapat mewakili atau mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada diri subjek penelitian dan pemilik data. Untuk itu peneliti harus berfikir bagaimana memperoleh data seakurat mungkin dari subjek penelitian sehingga data-data itu dapat dipertanggung jawabkan dari pada berfikir teknik statistik apa yang dipergunakan untuk mengolahnya.

3.10.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevaliditasan dan instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* (Rasyid : 2017) yaitu:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = koefisien validitas butir pertanyaan

n = jumlah responden

X = skor responden untuk butir pertanyaan yang diambil

Y = skor total responden untuk keseluruhan butir pertanyaan

XY = jumlah skor perkalian X dengan Y

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis yaitu mengkorelasikan skor di setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan) teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer SPSS. Item dinyatakan valid apabila memiliki nilai probabilitas tingkat kesalahan < 5% atau (0,05).

3.10.2. Uji Reliabilitas

Uji ini dinyatakan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran data dua kali atau lebih gejala yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk melihat reliabilitas instrumen akan dihitung *Alpha Cronbach* masing-masing instrumen.

Semakin tinggi koefisien reliabilitas semakin reliabel jawaban yang diperoleh dari responden. Menurut (Ghozali : 2011), rumus alphanya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right]$$

Keterangan :

r₁₁ = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \delta_b^2$ = jumlah varians butir

δ_t^2 = varians total

Pengujian reliabilitas dalam, penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's Alpha instrumen dari masing-masing lima dimensi yang diuji. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 , maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur nilai dinyatakan reliabel. Jika nilai Cronsbach's Coefficient Alpha lebih kecil dari 0,6 , maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak reliabel.

3.11. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari sebuah responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat analisis SPSS tepat untuk dipergunakan menganalisis pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Disnakertrans Kabupaten Pasuruan pada masa Pandemi COVID-19.

3.11.1. Analisis Deskriptif

Pengertian Analisis Data didapat dari Kata analysis yang berasal dari bahasa Greek (Yunani), terdiri dari kata "ana" dan "lysis". Ana artinya atas (above), lysis artinya memecahkan atau menghancurkan. Agar data bisa dianalisis maka data tersebut harus dipecah dahulu menjadi bagian-bagian kecil (menurut elemen atau struktur), kemudian menggabungkannya bersama untuk memperoleh pemahaman yang baru. Sesuai dengan namanya, deskriptif hanya akan mendeskripsikan keadaan suatu gejala yang telah direkam melalui alat ukur kemudian diolah sesuai dengan fungsinya.

3.11.2. Uji Asumsi Klasik

Dalam menganalisis model regresi linear berganda agar menghasilkan estimator yang baik, yaitu linear tidak bias dengan varian yang minimum

(*bestlinier unbiased estimator* = blue) adalah terpenuhinya asumsi asumsi dasar regresi yaitu dengan melakukan serangkaian uji asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk menguji dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test*, yang mana jika nilai *asympt. sig (2-tailed)* > 0.05, maka terdistribusi data dikatakan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda akan disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) ZPRED dengan residualnya SRESID. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas antar variabel independen dapat dilihat dari grafik plot antara nilai variabel terikat dengan residualnya.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinieritas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya di dalam sebuah model regresi.

3.11.3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier adalah salah satu alat yang paling sering digunakan untuk mengevaluasi pengaruh suatu variabel bebas (X) terhadap variabel respon (Y). Analisis regresi dan korelasi dapat membantu dalam melakukan proyeksi penentuan karakteristik hubungan antar variabel. Berdasarkan pada model ini, seseorang dapat menentukan arti dan kegunaan serta arah pola

hubungan antar variabel (Susanti, Sukmawati dan Salam, 2019). Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Linier Regresi Berganda yang terdiri dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai variabel independen apakah berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Disnakertrans sebagai variabel independen di masa Pandemi COVID-19. Model regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X₁ = Keselamatan Kerja
- X₂ = Kesehatan
- e = Error Term

3.12. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yaitu untuk mengetahui tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono, (2016) secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik). Jadi maksudnya adalah taksiran keadaan populasi melalui data sampel. Oleh karena itu dalam statistika yang diuji adalah statistik nol. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji F dan uji t

1. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat ditentukan H₀ diterima atau ditolak, maka dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}. Menurut Riduwan, (2015: 76) dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t hitung = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

r² = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

Apabila hasil pengujian $t_{hitung} > t_{tabel}$: menerima H_a : yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi COVID-19..

Apabila hasil pengujian $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: menerima H_o : yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

2. Uji F (Serentak / Simultan)

Uji statistik F, yakni digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat bersumber dari Sugiyono dalam (Surajiyo, 2020 : 77), uji F digunakan untuk menguji pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai, dalam pengujian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Bebas

n = jumlah responden

Untuk mengetahui besarnya nilai yang diperoleh, dengan ketentuan pengujian, sebagai berikut :

$H_0 = 0$, menunjukkan kesehatan dan keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Disnakertrans Kab. Pasuruan.

$H_a \neq 0$, menunjukkan kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Disnakertrans Kab. Pasuruan.

Besarnya nilai dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sign. $< \alpha$, hal ini berarti H_0 ditolak dan sedangkan H_a diterima, begitu juga sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sign. $> \alpha$ ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi berganda (R^2) atau *R squared* berarti secara bersama-sama menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. *R squared* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R squared*, semakin lemah pula hubungan kedua atau lebih variabel tersebut. Menurut rumus yang digunakan pada uji koefisien determinasi, yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai koefisien determinasi

r^2 = kuadrat koefisien jalur pada setiap diagram jalur

Nilai koefisien determinasi berada antara ($0 < KD < 1$) dengan ketentuan :

- 1) Jika nilai koefisien determinasi (KD) = 0, berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai koefisien (KD) = 1, berarti variasi (naik atau turunnya) variabel dependen adalah 100 % dipengaruhi variabel dependen.
- 3) Jika nilai koefisien determinasi (KD) berada diantara 0 dan 1 ($0 < KD < 1$), maka besarnya pengaruh variabel independen terhadap variasi (naik atau turunnya) variabel dependen adalah sesuai nilai KD itu sendiri, dan selebihnya berasal dari faktor lain.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Disnakertrans (Dinas Ketenagakerjaan & Transmigrasi) Kabupaten Pasuruan, provinsi Jawa Timur adalah sebagai instansi pemerintah bidang tenaga kerja dan transmigrasi pada daerah wilayah kerjanya yang bertempat di JL. Ir. H.Juanda No. 56 Kabupaten Pasuruan. Disnakertrans merupakan kantor dinas bertugas utama diantaranya merumuskan kebijakan ketenagakerjaan dan transmigrasi, pelaksana kebijakan tenaga kerja dan transmigrasi, administrasi ketenagakerjaan, pengawasan tenaga kerja dan transmigrasi, pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Terkait dengan tugas dan fungsinya, maka Disnakertrans daerah ini memiliki beberapa wewenang perizinan seperti Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Kartu dan Izin Ketenagakerjaan, Izin kerja, hingga Izin Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Warga dapat mengurus izin Disnakertrans melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Disnakertrans ini. Segera kunjungi kantor Disnakertrans terdekat ini untuk informasi syarat mengurus izin Disnakertrans, biaya (jika ada) dan lainnya.

Mulai dari awalnya era pemerintahan Presiden RI Gusdur Disnakertrans masih terpusat, dan masih bergabung dengan Dinas Sosial yang menjadikan nama Disnakertrans masih Disnakersostrans (Dinas Ketenagakerjaan Sosial & Transmigrasi). Serta memiliki tugas gabungan antara Dinas Ketenagakerjaan dengan Dinas Sosial & Transmigrasi.

Setelah tahun 2017 Disnakertrans menerima SPTKIP dari pemerintahan yang baru maka Dinas Ketenagakerjaan dan Dinas Sosial dipisah, dan mengubah nama dari Disnakersostrans (Dinas Ketenagakerjaan Sosial & Transmigrasi) menjadi Disnakertrans (Dinas Ketenagakerjaan & Transmigrasi) saja. Dan tentunya

setelah pemisahan kantor tersebut tugas yang diberikan juga ikut terpisah yang membedakan kedua Dinas tersebut.

Dan setelah adanya keputusan dari pemerintah untuk melakukan desentralisasi, maka Disnakertrans tidak terpusat lagi dan setiap wilayah daerah diberikan kekuasaan masing – masing untuk mendirikan dan mengatur Disnakertrans di wilayahnya masing – masing. Dan dari hal tersebut yang merupakan berbagai hal didirikannya Disnakertrans (Dinas Ketenagakerjaan & Transmigrasi) Kabupaten Pasuruan.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan merupakan sebuah kantor dinas yang bergerak dalam bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja Kab. Pasuruan memiliki 4 bidang cabang utama yang terdiri dari sekretariat, bidang pelatihan dan produktivitas, bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja. Dalam semua bidang tersebut mendapatkan instruksi langsung dari kepala Dinas Tenaga Kerja Kab. Pasuruan.

Bidang Sekretariat terdiri dari 3 sub bagian yakni, sub. bagian perencanaan & pelaporan, sub. Bagian umum & kepegawaian, dan sub. Bagian keuangan. Semua sub. Bagian tersebut mendapatkan instruksi langsung dari bidang sekretariat yang bertugas melakukan pencatatan dan pelaksanaan kegiatan di Dinas Tenaga Kerja Kab. Pasuruan. Untuk sub. Bagian umum & kepegawaian bertugas menyiapkan bahan pengelolaan umum dan administrasi

4.1.2. Visi & Misi Perusahaan

(Menurut Khasani, Akhmad : 2018) Visi merupakan suatu gambaran jauh ke depan, kemana instansi hendak dibawa. Gambaran kedepan tersebut dibangun melalui proses refleksi dan proyeksi yang digali dari nilai – nilai luhur yang dianut oleh seluruh komponen stakeholder.

Berawal dari cita – cita bersama yang ingin diwujudkan dengan didukung peran serta seluruh elemen instansi, masukan – masukan dari stakeholders, dan dengan

memperhatikan nilai – nilai yang dianut dan nilai lingkungan yang mempengaruhi maka dirumuskan Visi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan sebagai berikut :

“Terwujudnya Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja”

Penjelasan Visi :

- Peningkatan kualitas tenaga kerja

Dengan terwujudnya peningkatan kualitas tenaga kerja diharapkan :

1. Tercipta hubungan yang harmonis antara tenaga kerja dan pengusaha.
2. Tenaga Kerja yang berkualitas akan dapat terserap oleh pasar kerja serta mempunyai kemampuan untuk usaha mandiri.
3. Tenaga kerja yang berkualitas senantiasa siap dan mampu mengikuti program transmigrasi.

Penjelasan Misi :

Misi merupakan sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Misi merupakan kristalisasi dari keinginan menyatukan langkah dan gerak untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan. misi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten pasuruan dirumuskan dengan mengacu / berdasarkan pada visi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan adalah sebagai berikut :

1. Pemberdayaan, Pelatihan dan Peningkatan Keterampilan bagi masyarakat pekerja, angkatan kerja.
2. Melaksanakan Sosialisasi dan Pembinaan kepada masyarakat pekerja maupun pengusaha tentang berbagai peraturan ketenagakerjaan, dan program transmigrasi.

Penjelasan Tujuan :

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai lima tahun ke depan. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan berkewajiban memberikan dukungan dan ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan Pemerintah Kabupaten yang merupakan bagian dari perangkat daerah. Tujuan Pemerintah Kabupaten

yang selaras dengan fungsi / bidang kewenangan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan, yang tertuang dalam tujuan Pemerintah kabupaten Pasuruan, antara lain :

1. Mewujudkan pemerintah yang demokratis, berkeadilan dan profesional yang didukung oleh mantapnya sistem kelembagaan dan aparatur yang berkualitas berdasarkan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berbasis kompetensi, iman dan taqwa.

2. Pemberdayaan ekonomi masyarakat agar lebih maju, mandiri dan dinamis dengan mengoptimalkan potensi daerah, pembangunan wilayah dan kemitraan serta pemeliharaan stabilitas pengembangan dunia usaha.

Berdasarkan pernyataan tujuan di atas serta pernyataan visi dan misi Dinas Ketenagakerjaan, ditetapkan tujuan Dinas Ketenagakerjaan sebagai berikut :

“Menurunnya Angka Pengangguran Terbuka”

Dengan Indikator Tujuannya adalah :

Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

4.1.3. Ruang Lingkup Perusahaan

Dinas sebagaimana dimaksud dalam peraturan bupati pasuruan nomor 50 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas tenaga kerja kabupaten pasuruan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah kabupaten di bidang Ketenagakerjaan serta tugas pembantuan.

A. Bagian Kesatu Dinas

Dinas dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan di bidang Ketenagakerjaan, pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang ketenagakerjaan, pelaksanaan administrasi dinas di bidang ketenagakerjaan, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

B. Bagian kedua Sekretariat

Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam peraturan bupati pasuruan nomor 50 tahun 2016 mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program dan keuangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Sekretariat mempunyai fungsi pengelolaan pelayanan administrasi umum, pengelolaan administrasi kepegawaian, pengelolaan administrasi keuangan, pengelolaan administrasi perlengkapan dan barang milik daerah, pengelolaan urusan rumah tangga dinas, pelaksanaan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang-undangan, pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas – tugas bidang secara terpadu, pelaksanaan administrasi dinas di bidang lingkungan hidup, pelaksanaan monitoring serta evaluasi organisasi serta tatalaksana, dan pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

C. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas

Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas mempunyai tugas melaksanakan kegiatan di bidang pelatihan Kerja dan Produktivitas. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana mestinya, Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas mempunyai fungsi, pengkoordinasian penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi (PKB), pelaksanaan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta, pengkoordinasian peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta, pelaksanaan pemberian izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta, pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja pemerintah dan lembaga pelatihan di perusahaan, pengkoordinasian pelayanan pengelolaan informasi pasar kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota, penyebarluasan informasi konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil, pengkoordinasian pengukuran produktivitas tingkat Kabupaten/Kota, pengkoordinasian pemantauan tingkat produktivitas, dan pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

D. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Pasal

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan kegiatan di bidang penempatan dan perluasan Kesempatan kerja. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang telah dijelaskan pada peraturan bupati pasuruan nomor 50 tahun 2016, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi pelaksanaan koordinasi pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat, pelaksanaan koordinasi penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat, pelaksanaan koordinasi perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan antar kerja kepada masyarakat, pelaksanaan verifikasi penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta, pelaksanaan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar Negeri kepada masyarakat, pelaksanaan koordinasi pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon Tenaga Kerja Indonesia, pelaksanaan koordinasi pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon Tenaga Kerja Indonesia ke luar Negeri, pelaksanaan koordinasi pelayanan penandatanganan perjanjian kerja, pelaksanaan koordinasi penyelesaian permasalahan Tenaga Kerja Indonesia pra dan purna penempatan, pelaksanaan koordinasi pelayanan pemulangan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia, pelaksanaan pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia purna, dan pelaksanaan penerbitan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing yang lokasi kerjanya dalam 1 (satu) daerah kabupaten atau kota.

E. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pembinaan hubungan industrial, pengembangan kelembagaan hubungan industrial, persyaratan kerja, pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dalam peraturan bupati pasuruan nomor 50 tahun 2016 ayat (1), Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga

Kerja mempunyai fungsi pelaksanaan verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah Kabupaten/Kota, pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah Kabupaten/Kota, pengoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah Kabupaten/Kota, pengoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan, pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan, dan pengoordinasian pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan.

4.1.4. Gambaran Umum Responden (Demografi)

Demografi atau gambaran umum dari responden penelitian digunakan untuk mengetahui karakteristik atau data diri dari responden tersebut yang terdiri dari ; jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Berikut hasil analisis karakteristik pemaparan dari responden dideskripsikan sebagai berikut :

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden dari jenis kelamin dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua) yakni pria dan wanita dengan menggunakan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	46	63%
Perempuan	27	37%
Total	73	100%

Sumber: *Output SPSS 25 diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.1. di atas, jenis kelamin responden laki-laki berjumlah 46 orang atau sebanyak 63% dan sedangkan responden perempuan berjumlah 27 orang atau sebanyak 37%. Dapat disimpulkan dalam hal ini bahwa penelitian ini terdapat mayoritas responden didominasi oleh laki-laki yang berjumlah 46 orang atau 63%.

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik umur responden dalam penelitian ini adalah kisaran responden dengan umur < 35 tahun hingga > 50 tahun dengan dipaparkan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2. Umur Responden

Rentang Umur	Frekuensi	Persentase
< 35 tahun	23	31,5%
36-40 tahun	17	23,3%
41-45 tahun	10	13,7%
46-50 tahun	8	11%
> 50 tahun	15	20,5%
Total	73	100%

Sumber: *Output SPSS 25 diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.2. diatas, usia kurang dari 35 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase 31,5%, 36-40 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 23,3%, 41-45 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 13,7%, 46-50 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 11%, dan lebih dari 50 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 20,5%. Jumlah responden tersebut didasarkan pada total keseluruhan responden yang berjumlah 73 orang atau 100%.

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan SMA, S1, S2, dan S3, dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	33	45,2%
S1	35	47,9%
S2	4	5,5%
S3	1	1,4%
Total	73	100%

Sumber: *Output SPSS 25 diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.3. diatas, responden dengan pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 33 orang dengan nilai persentase 45,2%, untuk pendidikan S1 berjumlah 35 orang dengan nilai persentase 47,9%, untuk pendidikan S2 berjumlah 4 orang dengan nilai persentase 5,5%, dan untuk pendidikan S3 berjumlah 1 orang dengan nilai persentase 1,4%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden pegawai Disnakertrans mayoritas berpendidikan SMA/Sederajat.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Hasil analisis deskriptif

Dalam statistik deskriptif disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item yang tersedia dalam masing – masing variabel penelitian. Dalam tabel distribusi tersebut distribusi jawaban akan dijabarkan secara rinci sehingga memudahkan pembaca untuk melakukan analisis secara mendalam. Untuk mendeskripsikan nilai *mean* setiap instrumen dalam penelitian ini digunakan skala penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.4. Nilai Skor dan Kategori

Nilai	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	N (Netral)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: Data Diolah : 2022

A. Kesehatan (X1)

Terdapat 6 item pertanyaan yang diajukan kepada responden tentang variabel Kesehatan (X1). Yakni hasil rata-rata atau *mean* dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan (X1)

No.	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		N		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	1	1,4	30	41,1	29	39,7	8	11	5	6,8	3,19
2	X1.2	5	6,8	40	54,8	17	23,3	8	11	3	4,1	3,49
3	X1.3	9	12,3	37	50,7	16	21,9	8	11	3	4,1	3,56
4	X1.4	7	9,6	33	45,2	22	30,1	7	9,6	4	5,5	3,44
5	X1.5	22	30,1	30	41,1	9	12,3	7	9,6	5	6,8	3,78
6	X1.6	1	1,4	34	46,6	28	38,4	7	9,6	3	4,1	3,32
Rata – rata untuk frekuensi X1 = 3,46												

Sumber: *Output SPSS 25 diolah, 2022*

Keterangan :

Pada 6 item diatas menunjukkan bahwa adanya sarana kesehatan dapat membantu saya dalam bekerja dengan baik, Adanya anggota komite kesehatan dan keselamatan yang memeriksa kondisi fisik tempat kerja setidaknya sebulan sekali, Saya mendapatkan hak-hak saya dalam menjaga kesehatan diri dan lingkungan, Saya mendapatkan hak-hak saya dalam menjaga kesehatan diri dan lingkungan, Saya paham akan cara – cara dan dapat menjaga kesehatan diri dan lingkungan dalam bekerja, Saya paham dan sadar akan masalah / risiko kesehatan di tempat kerja. Dari 6 item dapat diketahui yang mendapat nilai *mean* paling besar yaitu “Saya paham akan cara-cara dan dapat menjaga kesehatan diri dan lingkungan dalam bekerja” dengan mendapatkan nilai *mean* sebesar 3,78. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai setuju karena pegawai disnaker mengetahui cara-cara dan dapat menjaga kesehatan diri dan lingkungan dalam bekerja. Adapun penyebaran tanggapan responden 30,1% sangat setuju, 41,1%, 12,3% netral, 9,6% tidak setuju, 6,8% sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.5. diatas bahwa nilai *mean* dari variabel kesehatan sebesar 3,46. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan dari responden terhadap variabel kesehatan adalah setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya anggota

komite kesehatan dan keselamatan yang memeriksa kondisi fisik tempat kerja setidaknya sebulan sekali, Saya mendapatkan hak-hak saya dalam menjaga kesehatan diri dan lingkungan, Saya mendapatkan hak-hak saya dalam menjaga kesehatan diri dan lingkungan, Saya paham akan cara – cara dan dapat menjaga kesehatan diri dan lingkungan dalam bekerja, Saya paham dan sadar akan masalah / risiko kesehatan di tempat kerja.

B. Keselamatan Kerja

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja (X2)

No.	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		N		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	3	4,1	20	27,4	43	58,9	6	8,2	1	1,4	3,25
2	X2.2	1	1,4	28	38,4	38	52,1	3	4,1	3	4,1	3,29
3	X2.3	1	1,4	13	17,8	46	63,0	12	16,4	1	1,4	3,01
4	X2.4	1	1,4	15	20,5	48	65,8	7	9,6	2	2,7	3,08
5	X2.5	2	2,7	19	26,0	36	49,3	15	20,5	1	1,4	3,08
6	X2.6	1	1,4	13	17,8	37	50,7	21	28,8	1	1,4	2,89
7	X2.7	1	1,4	23	31,5	41	56,2	6	8,2	2	2,7	3,21
8	X2.8	1	1,4	19	26,0	44	60,3	8	11,0	1	1,4	3,15
9	X2.9	1	1,4	16	21,9	32	43,8	23	31,5	1	1,4	2,90
Rata – rata untuk frekuensi X2 = 3,09												

Sumber: *Output SPSS 25 diolah, 2022*

Keterangan :

Dari 9 item diatas menjelaskan bahwa salinan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja tertera dengan jelas di tempat kerja, adanya Informasi, instruksi dan pengawasan diberikan kepada pekerja untuk melindungi kesehatan atau keselamatan pekerja, saya paham akan persepsi risiko kecelakaan di tempat kerja, saya mengerti akan

tindakan untuk pencegahan cedera atau kecelakaan di tempat kerja, saya bersedia untuk berpartisipasi dalam implementasi rencana aksi pengurangan risiko di tempat kerja, adanya pemeliharaan peralatan, bahan, atau perangkat pelindung di tempat kerja, saya tidak menggunakan atau mengoperasikan peralatan, mesin, perangkat atau benda atau pekerjaan dengan cara yang dapat membahayakan sendiri atau pekerja lain, peralatan, bahan dan alat pelindung yang telah disediakan oleh pemberi kerja digunakan sebagaimana ditentukan, peralatan, bahan, dan alat pelindung kerja yang diberikan dapat membantu kemudahan saya dalam bekerja. Dari 9 item tersebut yang memiliki nilai *mean* yang terbesar adalah 3,29. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai disnaker setuju karena mereka mengerti dan paham akan persepsi risiko kecelakaan di tempat kerja, saya mengerti akan tindakan untuk pencegahan cedera atau kecelakaan di tempat kerja. Adapun penyebaran tanggapan responden 1,4% sangat setuju, 38,4% setuju, 52,1% netral, 4,1% tidak setuju, dan 4,1% sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai *mean* dari variabel keselamatan kerja sebesar 3,09. Hal itu menjelaskan bahwa tanggapan dari responden terhadap variabel keselamatan kerja adalah setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa salinan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja tertera dengan jelas di tempat kerja, adanya Informasi, instruksi dan pengawasan diberikan kepada pekerja untuk melindungi kesehatan atau keselamatan pekerja, saya paham akan persepsi risiko kecelakaan di tempat kerja, saya mengerti akan tindakan untuk pencegahan cedera atau kecelakaan di tempat kerja, saya bersedia untuk berpartisipasi dalam implementasi rencana aksi pengurangan risiko di tempat kerja, adanya pemeliharaan peralatan, bahan, atau perangkat pelindung di tempat kerja, saya tidak menggunakan atau mengoperasikan peralatan, mesin, perangkat atau benda atau pekerjaan dengan cara yang dapat membahayakan sendiri atau pekerja lain, peralatan, bahan dan alat pelindung yang telah disediakan oleh pemberi kerja digunakan sebagaimana ditentukan, peralatan, bahan, dan alat pelindung kerja yang diberikan dapat membantu kemudahan saya dalam bekerja.

C. Kinerja Pegawai

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		N		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	6	8,2	47	64,4	7	9,6	13	17,8	0	0	3,63
2	Y2	3	4,1	43	58,9	8	11,0	19	26,0	0	0	3,41
3	Y3	2	2,7	55	75,3	4	5,5	12	16,4	0	0	3,64
4	Y4	5	6,8	48	65,8	4	5,5	15	20,5	1	1,4	3,56
5	Y5	2	2,7	51	69,9	7	9,6	12	16,4	1	1,4	3,56
6	Y6	6	8,2	46	63,0	8	11,0	13	17,8	0	0	3,62
7	Y7	4	5,5	46	64,0	8	11,0	15	20,5	0	0	3,53
8	Y8	4	5,5	39	53,4	14	19,2	14	19,2	2	2,7	3,40
9	Y9	4	5,5	43	58,9	8	11,0	18	24,7	0	0	3,45
10	Y10	5	6,8	43	58,9	12	16,4	12	16,4	1	1,4	3,53
11	Y11	3	4,1	49	67,1	6	8,2	14	19,2	1	1,4	3,53
12	Y12	3	4,1	46	63,0	9	12,3	15	20,5	0	0	3,51
13	Y13	7	9,6	43	58,9	8	11,0	14	19,2	1	1,4	3,56
14	Y14	5	6,8	47	64,4	4	5,5	16	21,9	1	1,4	3,53
Rata – rata untuk frekuensi Y = 3,53												

Sumber: *Output SPSS 25 diolah, 2022*

Keterangan :

Dilihat dari 14 item diatas menunjukkan bahwa saya mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan kepada saya di tempat kerja, saya mampu

melengkapi item – item yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan saya, saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, saya dapat mempertanggung jawabkan hasil dari pekerjaan yang saya selesaikan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan, pekerjaan yang saya selesaikan sering terselesaikan lebih awal dari deadline yang telah ditentukan, saya tidak menyalah – nyiakan waktu di tempat kerja dengan melakukan sesuatu diluar pekerjaan saya, saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja, saya jarang atau tidak pernah tidak masuk ke tempat kerja / tidak sering absen, saya tidak sering meninggalkan instansi lebih awal hingga waktu kerja yang diberikan usai, kemampuan saya dalam berkomunikasi antar pegawai cukup baik, saya mudah untuk bekerja sama antar pegawai dan dapat diandalkan oleh rekan kerja, saya mampu mengisi kekurangan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan, saya bukan orang yang memaksakan pendapat saya dalam bekerja dan selalu bertoleransi antar pegawai. Di dalam 14 item tersebut dapat diketahui yang memiliki nilai *mean* terbesar yaitu “saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien” dengan mendapatkan nilai *mean* sebesar 3,64. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai disnaker setuju karena pegawai disnaker mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Adapun penyebaran tanggapan responden yakni 2,7% sangat setuju, 75,3% setuju, 5,5% netral, 16,4% tidak setuju, dan sangat tidak setuju 0%.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai *mean* dari variabel kinerja pegawai sebesar 3,53. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan dari responden terhadap variabel kinerja pegawai adalah setuju. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa saya mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan kepada saya di tempat kerja, saya mampu melengkapi item – item yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan saya, saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, saya dapat mempertanggung jawabkan hasil dari pekerjaan yang saya selesaikan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan, pekerjaan yang saya selesaikan sering terselesaikan lebih awal dari deadline yang telah ditentukan, saya tidak menyalah – nyiakan waktu di tempat kerja dengan melakukan sesuatu diluar pekerjaan saya, saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja, saya jarang atau tidak pernah tidak masuk ke tempat kerja / tidak sering absen, saya tidak sering meninggalkan instansi lebih awal hingga waktu kerja yang diberikan usai,

kemampuan saya dalam berkomunikasi antar pegawai cukup baik, saya mudah untuk bekerja sama antar pegawai dan dapat diandalkan oleh rekan kerja, saya mampu mengisi kekurangan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan, saya bukan orang yang memaksakan pendapat saya dalam bekerja dan selalu bertoleransi antar pegawai.

4.3. Uji Instrumen

4.3.1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan dari hasil uji pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS *statistics 25 for windows* dalam penelitian ini menunjukkan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

A. Uji Validitas

Tabel 4.8. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kesehatan (X1)	X1.1	0,876	0,2303	Valid
	X1.2	0,830,	0,2303	Valid
	X1.3	0,887	0,2303	Valid
	X1.4	0,769	0,2303	Valid
	X1.5	0,888	0,2303	Valid
	X1.6	0,779	0,2303	Valid
Keselamatan Kerja (X2)	X2.1	0, 746	0,2303	Valid
	X2.2	0, 812	0,2303	Valid
	X2.3	0,750	0,2303	Valid
	X2.4	0, 606	0,2303	Valid
	X2.5	0,767	0,2303	Valid
	X2.6	0,607	0,2303	Valid
	X2.7	0,754	0,2303	Valid
	X2.8	0,752	0,2303	Valid
	X2.9	0,497	0,2303	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,657	0,2303	Valid
	Y.2	0,631	0,2303	Valid
	Y.3	0,673	0,2303	Valid
	Y.4	0,737	0,2303	Valid
	Y.5	0,665	0,2303	Valid
	Y.6	0,645	0,2303	Valid
	Y.7	0,621	0,2303	Valid
	Y.8	0,678	0,2303	Valid
	Y.9	0,596	0,2303	Valid

	Y.10	0,636	0,2303	Valid
	Y.11	0,694	0,2303	Valid
	Y.12	0,647	0,2303	Valid
	Y.13	0,753	0,2303	Valid
	Y.14	0,752	0,2303	Valid

Sumber: *Output SPSS 25 diolah, 2022*

Berdasarkan uji validitas di atas diukur dengan menunjukkan nilai keseluruhan indikator dibandingkan dengan nilai t tabel. Dari tabel 4.8 diatas, uji validitas menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan pada variabel Kesehatan (X1), Keselamatan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel (0.2303) dan memiliki tingkat signifikan kurang dari 5% atau nilai Sig. (2-tailed) di bawah (< 0,05). Artinya, semua item kuesioner seluruh variabel dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
Kesehatan (X1)	0,913	0,60	Reliabel
Keselamatan Kerja (X2)	0,867	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,906	0,60	Reliabel

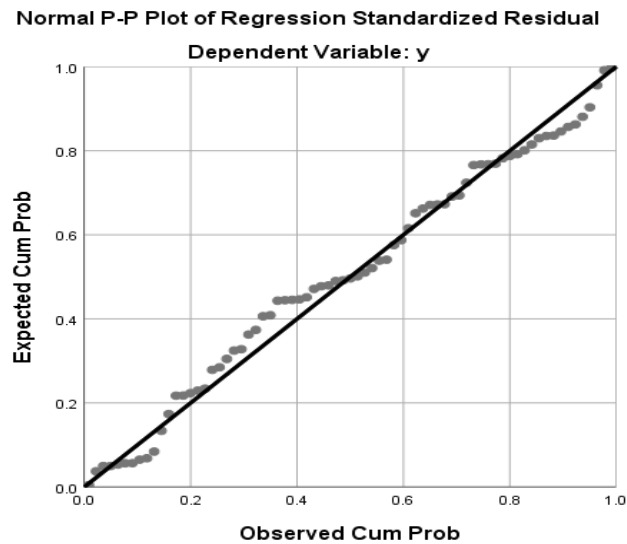
Sumber: *Output SPSS 25 diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.9 uji reliabilitas di atas, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* (a) variabel Kesehatan (X1), Keselamatan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) lebih tinggi dari 0,60. Artinya, semua jawaban kuesioner seluruh variabel dinyatakan reliabel.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Gambar 4.1. Uji Normalitas

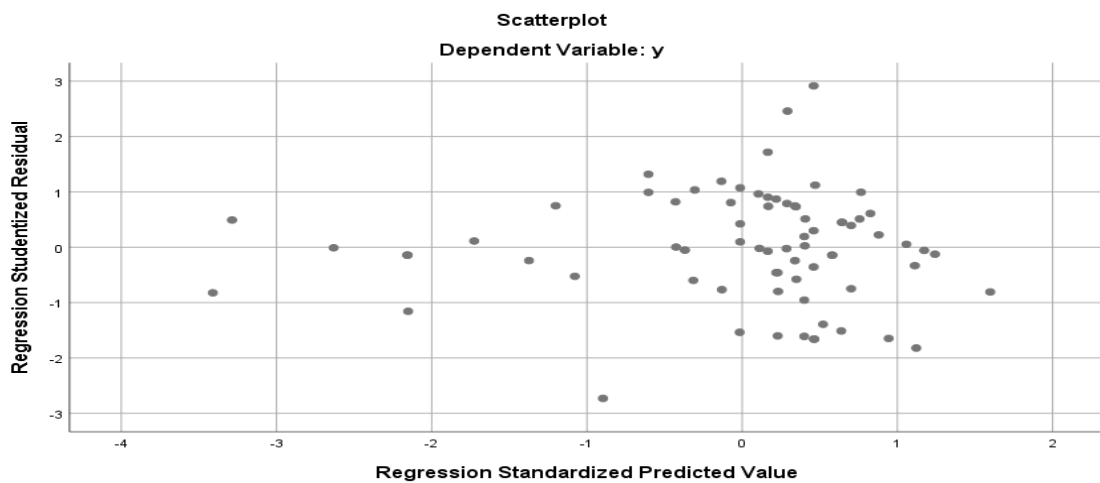


Sumber: *Output SPSS 25 diolah, 2022*

Dari gambar 4.1 grafik normal probability plot menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka distribusi penyebaran data diatas dapat dianggap normal dan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas.

4.4.2. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2. Uji Heterokedastisitas



Sumber: *Output SPSS 25 diolah, 2022*

Gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen.

4.4.3. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kesehatan (X1)	0,885	1,130	Tidak terjadi multikolinearitas
Keselamatan (X2)	0,885	1,130	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: *Output SPSS 25 diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas terlihat bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF keseluruhan variabel bebas di sekitar angka 1 dan tidak lebih dari 10, yang berarti bahwa kedua variabel bebas yakni kesehatan (X) dan keselamatan (Y) tidak terdapat korelasi antar variabel bebas.

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Uji T (Parsial)

Tabel 4.11. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.956	4.793		3.746	.000
	x1	1.043	.159	.603	6.577	.000
	x2	.354	.169	.192	2.096	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Output SPSS 25 diolah, 2022*

Berdasarkan Tabel di atas maka dapat dibandingkan dengan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh kesehatan terhadap kinerja pegawai pada masa Pandemi COVID-19

H2 : Terdapat pengaruh Keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai pada masa Pandemi COVID-19

H3 : Terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja pegawai pada masa Pandemi COVID-19

1. Uji Hipotesis Pertama

Variabel Kesehatan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,577 dan nilai t tabel sebesar (1.99394), dengan demikian dapat dibandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel yaitu $6,577 > 1,99$, sehingga H_0 ditolak sedangkan H_a dapat diterima, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kesehatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji Hipotesis Kedua

Variabel Keselamatan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,096 dan nilai t tabel (1.99394), dengan demikian dapat dibandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel yaitu $2,096 > 1,99$, sehingga H_0 ditolak sedangkan H_a dapat diterima, dengan nilai signifikansi $0,416 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4.5.2. Uji F (Simultan)

Tabel 4.12. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2471.062	2	1235.531	32.209	.000 ^b
	Residual	2685.157	70	38.359		
	Total	5156.219	72			

a. Dependent Variable: Y : Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kesehatan, Keselamatan Kerja

Sumber: *Output SPSS 25 diolah, 2022*

Dari Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai F Hitung sebesar 32,209 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai F hitung $> F$ Tabel (3.12) maka dapat disimpulkan bahwa Kesehatan (X1) dan Keselamatan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) sehingga H_0 ditolak sedangkan H_a dapat diterima.

4.5.3. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4.13. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,692 ^a	,479	,464	6,193
a. Predictors: (Constant): Kesehatan, Keselamatan Kerja				
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: *Output SPSS 25 diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas nilai R Square (R^2) sebesar 0,479, artinya besaran sumbangan kontribusi variabel independen kesehatan (X1) dan keselamatan kerja (X2) terhadap perubahan variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 47,9%, sementara sisanya ($100\% - 47,9\% = 52,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Kesehatan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pandemi COVID-19

Hasil analisis menunjukkan bahwa kesehatan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di masa Pandemi COVID-19 di Disnakertrans Kab. Pasuruan. Hasil koefisien regresi menunjukkan arah positif, hal ini menjelaskan bahwa peningkatan kesehatan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai di masa Pandemi COVID-19. Begitu sebaliknya, penurunan kesehatan kerja secara signifikan menurunkan kinerja pegawai di masa Pandemi COVID-19.

Hasil signifikan dapat dimungkinkan karena adanya pandemi COVID-19. Kondisi pandemi COVID-19 dapat menimbulkan kecemasan di cluster-cluster

kantor yang terkena dampak lingkungan kerja yang tidak sehat dan dapat menimbulkan ketakutan di kalangan pegawai akan penyebaran virus COVID-19, terutama di Disnakertrans Kab. Pasuruan. Sejalan dengan penelitian Dr. Dwomoh, et al. (2013), kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kesehatan kerja dapat digambarkan sebagai keadaan kesehatan fisik dan mental yang dipertahankan orang sebagai akibat dari penyakit yang disebabkan oleh bahan, proses atau prosedur yang digunakan di tempat kerja. Semakin sehat kesehatan fisik dan mental karyawan akibat penyakit yang disebabkan oleh bahan, proses atau prosedur yang digunakan di tempat kerja, maka kinerjanya akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Munandar, et al. (2014), kesehatan kerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Perusahaan memberikan karyawan kesehatan kerja akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya untuk bekerja lebih baik. Sejalan dengan penelitian Oluoch (2015), Dahlan, et al. (2014), Firmanzah, et al. (2017) mendapatkan hasil yang sama, bahwa kesehatan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena adanya program pengawasan kesehatan yang berhasil mencapai tujuannya untuk membantu mengurangi bahaya dan memastikan keamanan lingkungan kerja sehingga menghasilkan karyawan yang lebih sehat dan kinerja yang lebih produktif. Kesehatan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasarnya dengan baik jika karyawannya berkinerja baik.

Menurut Dessler dalam Gunawan (2016), partisipasi pegawai dalam program kesehatan di tempat kerja tergantung pada individu (seperti waktu, tingkat kebugaran, motivasi pribadi, usia, jenis kelamin dan jenis pekerjaan), organisasi (seperti harapan dan pengawasan universitas, dukungan dan motivasi) dan faktor masyarakat (seperti harapan sosial) dan dukungan untuk kesehatan dapat meningkatkan kemungkinan bahwa pegawai akan berpartisipasi dalam program kesehatan.

Dalam situasi pandemi saat ini, peningkatan partisipasi pegawai menjadi keharusan untuk melaksanakan anjuran pemerintah dalam menerapkan protokol kesehatan, sementara pemerintah juga mewajibkan layanan publik untuk tetap menjalankan aktivitas bisnisnya sehari-hari. Dengan demikian, program kesehatan di tempat kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil temuan ini mendukung hadits yang menyatakan bahwa kesehatan seorang karyawan perlu dijaga :

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نِعْمَتَانِ مَغْبُورٌ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ الصِّحَّةُ وَالْفَرَاغُ.

Dari Ibnu Abbas , berkata : Nabi shallallahu alaihi wasallam bersabda : " Dua kenikmatan, kebanyakan manusia di keduanya : kesehatan dan waktu luang . " (HR Bukhari 6412. Ibnu Majah 4170. Ahmad 2340) Pelajaran yang terdapat di dalam hadits :

Hadits tersebut mengingatkan akan modal yang Allah anugerahkan kepada manusia, yaitu kesehatan dan waktu luang. Barangsiapa berhasil menggunakan dana tersebut dengan sebaik-baiknya, maka ia akan memperoleh keuntungan. Baik untuk kemaslahatan dunia maupun kemaslahatan akhirat.

Peraturan kesehatan kerja di masa pandemi COVID-19 yang dikenal dengan protokol kesehatan 5 M memiliki tujuan yang sangat baik untuk melindungi semua pihak agar tidak positif COVID-19, namun sangat sulit untuk diterapkan. Beberapa tantangan yang harus dihadapi dalam penerapan protokol kesehatan 5M di lingkungan kerja di Disnakertrans Kab. Pasuruan antara lain: 1) dari sisi pegawai terdapat ketidaknyamanan saat harus menggunakan masker dan sarung tangan saat melaksanakan tugas; kelalaian memakai masker lagi setelah selesai makan, minum, atau setelah wudhu; ketidakmampuan beberapa karyawan untuk memakai masker sesuai standar kesehatan WHO. 2) dari sisi manajemen belum ada perencanaan anggaran untuk pengadaan sabun tangan, masker, sarung tangan, faceshield, dan hand sanitizer; tidak cukup waktu untuk memberikan pelatihan kesehatan kerja protokol kesehatan/5M bagi pegawai sehingga dilakukan pembekalan setiap pagi.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Wangi et al. (2020) bahwa kesehatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan kesehatan kerja tidak secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai begitu juga sebaliknya karena faktor kesehatan kerja yang diteliti hanya mengutamakan sarana dan prasarana lingkungan kerja yang memadai seperti kamar mandi, penyediaan air bersih, sirkulasi udara, pembuangan limbah dan limbah industri serta penyediaan makanan bergizi.

4.6.2. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pandemi COVID-19

Hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di masa Pandemi COVID-19 di Disnakertrans Kab. Pasuruan. Hasil koefisien regresi menunjukkan arah positif, hal ini menjelaskan bahwa peningkatan keselamatan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai di masa Pandemi COVID-19. Begitu sebaliknya, penurunan keselamatan kerja secara signifikan menurunkan kinerja pegawai di masa Pandemi COVID-19.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dr. Dwomoh, et al. (2013), keselamatan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Keselamatan kerja adalah perlindungan orang dari cedera fisik dan psikis. Dengan ini, sebagian besar karyawan mengaitkan pentingnya fakta bahwa hal itu membuat karyawan berkomitmen pada pekerjaan yang dilakukan karena yakin bahwa organisasi telah menciptakan lingkungan kerja yang aman akan meningkatkan rasa percaya diri setiap karyawan dalam bekerja. Bagi orang lain, trauma fisik dan mental dapat dengan mudah diakibatkan oleh kecelakaan dan cedera dan ini mempengaruhi pekerjaannya dan bagi perusahaan untuk memberikan langkah-langkah untuk menghilangkan trauma ini melalui tindakan keselamatan yang baik adalah motivasi intrinsik yang cukup bagi pekerja untuk bekerja dengan baik. Sementara sebagian besar pekerja ini melihat langkah-langkah keselamatan kerja sebagai hal yang penting untuk kinerjanya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Munandar, at al. (2014), keselamatan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan penelitian Kaynak, et al. (2016), Oluoch (2015),

Dahlan, et al. (2014) mendapatkan hasil yang sama, keselamatan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Kaynak, et al. (2016), ketika organisasi berinvestasi dalam sistem manajemen keselamatan, mereka melakukan pendekatan untuk meningkatkan kinerja pengurangan/pencegahan kecelakaan dan keselamatan kerja. Organisasi tersebut menyatakan bahwa mereka juga peduli untuk memenangkan hati dan pikiran pekerja mereka berkat sistem kinerja manusia berdasarkan manajemen keselamatan dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan komitmen organisasi pada pekerja. Ketika kinerja keselamatan menurunkan tingkat kecelakaan, cedera personel dan kerusakan material berkurang dan kondisi kerja meningkat secara bersamaan sehingga menghasilkan motivasi karyawan yang lebih tinggi dan mengurangi ketidakhadiran.

Lebih lanjut Kaynak, et al. (2016) menjelaskan keselamatan harus dianggap sebagai prioritas operasional yang penting selain biaya, kualitas, fleksibilitas, pengiriman, dan inovasi. Lebih jauh lagi, keselamatan bukan merupakan prioritas beberapa perusahaan besar tetapi merupakan tuntutan pemerintah dan sebagian besar warga negara sebagai hak asasi manusia. Keselamatan di tempat kerja merupakan isu penting nasional dan internasional. Keselamatan kerja tidak bisa diserahkan begitu saja pada tanggung jawab unit keselamatan kerja tetapi harus menjadi kegiatan seluruh organisasi. Literatur manajemen operasi menekankan keselamatan pekerja sebagai anteseden keunggulan operasional daripada menyarankan bahwa manajer harus memprioritaskan keselamatan kerja.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa keselamatan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja para pegawai di Disnakertrans Kabupaten Pasuruan. Oleh karena itu, pekerja harus dijamin keselamatan produksinya dalam pekerjaan sehari-hari agar tidak mempengaruhi prestasi kerja. Safety Production adalah upaya perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenang bagi karyawan yang bekerja di perusahaan untuk menghindari bahaya yang dapat membahayakan keselamatan karyawan.

Hasil temuan ini mendukung kajian ilmu keislaman upaya keselamatan dari seorang pekerja diperlukan dari seorang pemimpin atau atasan yang diriwayatkan dalam hadits berikut Al-Bassam (2007) :

وَعَنْ أَبِي عُبَيْدَةَ بْنِ الْجَرَّاحِ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ - قَالَ : سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى - ١١٣١
(اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ : (يُجِيرُ عَلَى الْمُسْلِمِينَ بَعْضُهُمْ

أَخْرَجَهُ ابْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَأَحْمَدُ ، وَفِي إِسْنَادِهِ ضَعْفٌ

(وَالطَّلَاسِيُّ مِنْ حَدِيثِ عَمْرِو بْنِ الْعَاصِ : (يُجِيرُ عَلَى الْمُسْلِمِينَ أَدْنَاهُمْ

(وَفِي الصَّحِيحَيْنِ عَنْ عَلِيٍّ : (ذِمَّةُ الْمُسْلِمِينَ وَاحِدَةٌ ، يَسْعَى بِهَا أَدْنَاهُمْ

(زَادَ ابْنُ مَاجَةَ مِنْ وَجْهِ آخَرَ : (وَيُجِيرُ عَلَيْهِمْ أَقْصَاهُمْ

(وَفِي الصَّحِيحَيْنِ مِنْ حَدِيثِ أُمِّ هَانِيٍّ : (قَدْ أَجْرْنَا مَنْ أَجْرْتِ

1131. Dari Abu Ubaidah bin Al Jarrah RA, ia berkata, saya mendengar Rasulullah SAW mengatakan, “Sebagian muslim dapat memberikan perlindungan kepada sebagian yang lain. ” (HR . Ibnu Abu Syaibah dan Ahmad) Dalam sanadnya terdapat kelemahan .

Ath - Thayalisi memiliki redaksi dari hadits Amru bin Al Ash , " Kaum muslim dapat memberikan perlindungan kepada orang yang lebih rendah di antara mereka , "

Di dalam Ash Shahihain , dari Ali diriwayatkan , " Jaminan kaum muslim itu satu , dengan itulah orang yang rendah di antara mereka (diberikan perlindungan) " Ibnu Majah menambahkan dari jalur lain , " Orang jauh di antara kaum muslim diberikan perlindungan . " 172

Dalam Ash - Shahihain dari hadits Ummu Hani ' disebutkan, “ Sungguh kami akan melindungi orang yang engkau berikan perlindungan”.

Keselamatan kerja selalu berkaitan dengan kegiatan kerja pegawai di mana pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya terlindungi dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga tidak merasa khawatir ketika mengalami kecelakaan atau terpapar penyakit. Di masa pandemi COVID-19, keselamatan kerja sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Bahan dan alat pelindung

kerja yang lengkap, adanya Informasi, instruksi dan pengawasan diberikan kepada pekerja untuk melindungi kesehatan atau keselamatan pekerja, dan salinan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja tertera dengan jelas di tempat kerja membuat pegawai merasa aman dalam bekerja, sehingga kinerjanya menjadi lebih optimal.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Firmanzah, et al. (2017) mendapatkan hasil bahwa keselamatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika keamanan kerja ditingkatkan, kinerja karyawan akan menurun. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan telah bekerja > 20 tahun dan sudah memahami keselamatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Selain itu, karena faktor keselamatan kerja yang diteliti hanya mengutamakan peralatan kerja, penyediaan Alat Pelindung Diri (APD) dan pelatihan bagi karyawan.

4.6.3. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pandemi COVID-19

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja sekaligus merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai selama masa pandemi COVID-19 di Disnakertrans Kab. Pasuruan. Pegawai yang menghargai K3 berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian Wibowo, et al. (2016), Sofyan, Ade (2016), Santoso, Imanuel Dwi (2017), Hasibuan, Rahman (2017), Adeyomo, et al. (2017), Bhastary, et al. (2018), Perera, G.D.N. (2019), dan Samahati, Kevin Rei (2020) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki dampak yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmanzah, et al. (2017) mendapatkan hasil bahwa K3 mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai karena keselamatan dan kesehatan kerja adalah citra perusahaan. Perusahaan dapat menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan dan perusahaan dapat mematuhi peraturan pemerintah, sehingga pelanggan akan percaya dan memberikan nilai yang baik. Setelah mendapatkan kepercayaan dan mendapatkan nilai yang baik,

Job Order dan *Repeat Job* dari pemberi kerja akan berjalan dengan lancar sehingga proses produksi tetap berjalan.

Dari interpretasi analisis K3 di atas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik keselamatan pegawai dalam bekerja maka semakin baik pula kesehatan kerja yang berdampak pada pencapaian kinerja pegawai. Institusi dengan program K3 yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal, sebaliknya institusi dengan program K3 yang buruk akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Selama pandemi COVID-19, perusahaan mengalami perubahan jam kerja dan menghadapi situasi kerja yang berbeda dari sebelum pandemi termasuk yang dihadapi Disnakertrans Kab. Pasuruan. Salah satu hal terpenting untuk menghadapi tantangan tersebut adalah bagaimana menjaga kinerja pegawai agar terus memberikan kinerja terbaiknya. Hal ini disebabkan adanya ancaman kesehatan, perubahan sistem kerja, dan perubahan kondisi lingkungan yang dihadapi. Kebijakan manajemen K3 yang diterapkan oleh Disnakertrans Kab. Pasuruan dalam menghadapi pandemi COVID-19 dan implikasinya adalah penerapan protokol kesehatan 5M yaitu pakai masker, cuci tangan, social distancing, menjauhi keramaian, dan mengurangi mobilitas. Hal ini sesuai dengan Surat Edaran Nomor B.5/51/AS.0202/I/2020 dari Direktorat Jenderal Pengawasan Ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja. Tantangan yang dihadapi dalam penerapan kebijakan protokol kesehatan 5M dalam menghadapi pandemi COVID-19 antara lain ketidaknyamanan penggunaan masker dan sarung tangan saat bekerja; kelalaian mencuci tangan sebelum memasuki kantor; kelalaian memakai masker lagi setelah berwudhu atau setelah makan dan minum; kendala penyediaan sabun tangan, masker medis, dan sarung tangan lateks; kendala penyemprotan desinfektan secara berkala; dan sulitnya penerapan jarak aman akibat sosial budaya masyarakat.

Solusi mengatasi kendala penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dalam menghadapi pandemi COVID-19 di Disnakertrans Kab. Pasuruan antara lain: 1) selalu mengedepankan protokol kesehatan 5M dan pentingnya penerapan protokol kesehatan 5M bagi perusahaan, karyawan, dan pelanggan untuk

melindungi pegawai dan keluarganya serta pelanggan dari COVID-19, 2) saling mengingatkan dan menegur jika terjadi pelanggaran protokol kesehatan.

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa perusahaan memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja hanya karena ingin mendapatkan sertifikasi keselamatan dan kesehatan kerja (OHSAS 18001) atau takut akan audit keselamatan dan kesehatan kerja yang disebabkan oleh tingginya jumlah pekerjaan, kecelakaan atau tingkat kesehatan karyawan yang rendah. Namun karena adanya pandemi COVID-19, pengelolaan K3 mau tidak mau mengharuskan perusahaan untuk menerapkan protokol kesehatan 5M dengan baik untuk mencegah penyebaran COVID-19 di lingkungan kerja. Di masa pandemi COVID-19 ini, pengelolaan K3 bukan hanya tanggung jawab perusahaan, tetapi juga tanggung jawab berbagai pihak yaitu karyawan dan konsumen untuk mematuhi dan melaksanakan 5M. protokol kesehatan demi kebaikan bersama. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja berjalan dengan baik jika kepentingan manajemen, karyawan dan konsumen terpenuhi dengan baik. Pandemi COVID-19 telah memaksa perusahaan, sebagai kantor layanan publik untuk mematuhi kesehatan dan keselamatan kerja. Protokol kesehatan 5M dapat terlaksana dengan baik jika terjalin kerjasama yang baik antara manajemen, karyawan, dan pelanggan.

Strategi aspek keselamatan yang dapat dilakukan Disnakertrans Kab. Pasuruan adalah saat melakukan inspeksi, diharapkan terdapat tim inspeksi dan tim inspeksi tersebut meningkatkan kewaspadaan terhadap tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman. Masih banyak perilaku pekerja dan kondisi kerja yang tidak aman dan terkadang hal-hal tersebut masih kurang diperhatikan. Inspeksi harus dilakukan oleh departemen bersama dengan penanggung jawab area, perwakilan pekerja, dan perwakilan manajemen. Hasil inspeksi dicatat dan didokumentasikan dan tindakan korektif dipantau. Sistem *reward & punishment* diterapkan kepada seluruh pegawai. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran pegawai untuk berperilaku aman di tempat kerja dan meningkatkan motivasi kerja. Aspek kesehatan belum menjadi prioritas bagi Disnakertrans Kab. Pasuruan, terlihat dari belum adanya program kesehatan yang masuk dalam program kerja tahunan. Di area tertentu sebaiknya pegawai menyediakan minuman pengganti ion tubuh untuk

mencegah dehidrasi/heat stroke pada pegawai. Disarankan untuk melakukan pemeriksaan kebersihan pada kantin dan petugas kantin secara rutin dan lebih memperhatikan aspek gizi dari makanan yang diberikan.

Dukungan keselamatan organisasi yang mencakup semua kebijakan kesehatan dan keselamatan dapat memberikan penangkal masalah (alienasi kerja) ketidakberdayaan yang dialami karyawan. Kaynak, et al. (2016) menyatakan bahwa kebijakan manajemen sumber daya manusia seperti kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi, partisipasi, keterlibatan, dan desain kerja dapat membangun lingkungan kerja yang cantik dan aman yang dikombinasikan dengan karyawan yang memiliki kesempatan untuk bergabung dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini diakui sebagai penurunan perputaran karyawan dan ketidakhadiran. Ketika organisasi tidak mendukung karyawan secara memadai, ini dapat menurunkan loyalitas dan keandalan tetapi meningkatkan keterasingan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya maka pada bab ini akan ditarik beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut.

5.1. Kesimpulan

1. Kesehatan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di masa Pandemi COVID-19 di Disnakertrans Kab. Pasuruan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin sehat tubuh dan pikiran pegawai dari penyakit yang dihasilkan dari bahan, proses atau prosedur yang digunakan di tempat kerja maka terjadi peningkatan kinerja, begitu sebaliknya.
2. Keselamatan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di masa Pandemi COVID-19 di Disnakertrans Kab. Pasuruan. Hal ini menjelaskan bahwa peningkatan keselamatan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai di masa Pandemi COVID-19. Begitu sebaliknya, penurunan keselamatan kerja secara signifikan menurunkan kinerja pegawai di masa Pandemi COVID-19.
3. Secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai di masa Pandemi COVID-19 di Disnakertrans Kab. Pasuruan. Karyawan yang menghargai keselamatan dan kesehatan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan tersebut.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil interpretasi dalam penelitian ini maka direkomendasikan beberapa hal ke berbagai pihak berikut.

1. Bagi Disnakertrans Kab. Pasuruan

- a. Diharapkan meningkatkan sarana kesehatan terutama kebutuhan, vitamin, vaksin lengkap dan alat tes COVID-19 untuk membantu pegawai bekerja lebih optimal.
- b. Diharapkan menyediakan alat pelindung kerja terutama berhubungan dengan keselamatan kerja dalam mencegah penularan COVID-19, seperti APD, sarung tangan, tempat dan sabun cuci tangan, dan sebagainya.

- c. Menerapkan kebijakan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang ketat dalam menghadapi pandemi COVID-19 dan implikasinya adalah penerapan protokol kesehatan 5M yaitu pakai masker, cuci tangan, social distancing, menjauhi keramaian, dan mengurangi mobilitas.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja dan satu variabel dependen kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya untuk mengetahui kinerja pegawai terutama di masa pandemi COVID-19 dapat melihat faktor-faktor lain seperti insentif, penerapan protokol kesehatan COVID-19, *Work from home*, motivasi, kepuasan kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- A A. Anwar Prabu Mangkunegara.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adeyemo, Omobolanle dan Smallwood, John. (2017). *Impact Of Occupational Health And Safety Legislation On Performance Improvement In The Nigerian Construction Industry*. *Creative Construction Conference*. 196 (2017). 785-791.
- Al Bassam, Abdullah bin Abdurrahman. (2003). *Tudziihu Al Ahkam Min Bulughul Maram*. Thahirin Suparta (penerjemah, 2007). *Syarah Bulughul Maram*. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Amalita dkk. (2015). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Tujuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kompartemen Operasi I dan II PT Pupuk Kaltim). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 28 No. 1 November 2015.
- Bhastary, Manda Dwipayani dan Suwardi, Kusri. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7 (1), 47-60.
- Buntarto. 2015. *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Barupress.
- Dahlan MY, Mananeke L, Lucky dan Dotulong LOH (2014). Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Sinar Sakti Malalayang. *Jurnal EMBA*, 1429 Vol.2 No.2 Juni 2014. Hal. 1429-1439. Universitas Sam Ratulangi Manado.

- Dr. Dwomoh G, Owusu EE dan Addo M. (2013). Impact of occupational health and safety policies on employees' performance in the Ghana's timber industry: Evidence from Lumber and Logs Limited. *International Journal of Education and Research*. Vol. 1 No. 12 December 2013. ISSN: 2201-6333. ISSN: 2201-6740. Ghana.
- Firmanzah A, Hamid D dan Djudi M. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 42 No.2 Januari 2017. Universitas Brawijaya.
- Gunawan, F.A. (2016). *Manajemen Keselamatan Operasi*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Hasibuan, Rahman. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Manajemen*, 6 (2), 323-340.
- Hj. Sedarmayanti, M.Pd dan Drs. Hidayat S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Penerbit : Mandar Maju. ISBN: 979-538-226-8. Bandung.
- HR, Yuliani. (2014). *E-Learning Keselamatan dan Kesehatan Kerja/ oleh Yuliani HR – Ed.1.Yogyakarta : Deepublish*.
- Irzal. (2016). *Dasar – Dasar Kesehatan Dan Keselamatan*. Kerja Edisi Pertama. Penerbit: Kencana. Jakarta.
- Jaya IMLM. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Teori, Penerapan dan Riset Nyata*. Penerbit: Anak Hebat Indonesia. ISBN: 9786232445840, 6232445848. Yogyakarta
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

- Kaynak R, Toklu AT, Elci1 M dan Toklu IT. (2016). Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach. *International Journal of Business and Management*. Vol. 11 No. 5 2016. ISSN 1833-3850. E-ISSN 1833-8119. Published by Canadian Center of Science and Education.
- Khasani Akhmad, 2018. Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan Tahun 2018-2023. Pasuruan: Disnaker Kab. Pasuruan
- Kuswana, Wowo Sunaryo. (2016). *Ergonomi dan K3: Kesehatan, Keselamatan, Kerja*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Majah, Sunan Ibnu. (1993). Kitab Sunan Ibnu Majah. Shonhaji, Abdullah dkk. (penerjemah, 2006). *Terjemah Sunan Ibnu Majah*. Semarang: CV. ASY SYIFA'
- M. Maruf Abdullah, (2013). *Manajemen Bisnis Syariah, ASWAJA*, Yogyakarta.
- Munandar MR, Astuti ES dan Hakam MS. (2014). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. (Studi Pada Pekerja bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 9 No. 1 Maret 2014. Universitas Brawijaya.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Edisi Pertama. Cetakan ke-1. Jakarta : Kencana.
- Oluoch Eo. (2015). Effect Of Occupational Safety and Health Programmes on Employee Performance at Kenya Power Company Limited. *A Research Project Submitted*. University Of Nairobi.

- Perera, G.D.N. (2019). *Occupational Health And Safety Practice And Job Performance: Role Of Job Satisfaction*. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 9 (1), 1-10.
- Prof. Dr. H. Sumantri Arif, S.K.M., M.Kes. (2017). *Kesehatan Lingkungan Edisi Keempat*. Depok : Kencana.
- Redjeki S. (2016). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Modul Bahan Ajar Cetak Farmasi)*. Hal: 6-7. Pusdik SDM Kesehatan. Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Kesehatan. Jakarta.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jilid I dan II. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Samahati, Kevin Rei. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) Up3 Manado. *Jurnal EMBA*, 8 (1), 351-360.
- Santoso, Immanuel Dwi. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6 (12), 1-15.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan Iwan dan Khurosani Aan. (2018). **Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten)**, *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

- Simamora. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal : 34. Yogyakarta: STIE TKPN.
- Sofyan, Ade. (2016). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bekaert Indonesia Plant Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 21 (6), 22-45.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Surajiyo dkk. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori, dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Yogyakarta: DEEPUBLISH CV Budi Utama.
- Triwibowo, Cecep & Pusphadini, Erlisa M., (2013). *Kesehatan Lingkungan Dan K3*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Wangi VKN, Bahiroh E dan Imron A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 7 No. 1 2020. Hal. 40-50. e-ISSN: 2621-1971. P-ISSN: 2088-7086. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Wibowo, Endro. (2016). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Jurnal STIE AMA Salatiga*, Vol. 9 No. 17 Among Makarti
- Wibowo Yuli Kusumo. (2020). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja ZEROSICKs Mekatronika*. Magdeburg : FAM Group.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian dalam hal mengenai pengaruh kesehatan & keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi COVID-19 di Disnakertrans Kab. Pasuruan, dengan demikian saya :

Nama : Yusril Mirada Aslam

Status : Mahasiswa Manajemen UIN Malang

Memohon kesediaan saudara/i untuk berpartisipasi menjadi responden dengan mengisi kuisisioner berikut ini. Responden yang terhormat, saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan anda sebagai responden penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengkaji pengaruh kesehatan & keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi COVID-19 di Disnakertrans kab. Pasuruan. Tidak ada ketentuan yang benar ataupun salah dalam pengisian kuesioner ini, untuk itu saya mohon agar saudara/i dapat memberikan pernyataan setiap butir kuesioner.

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Anda diundang untuk mengambil bagian dalam studi penelitian. Sebelum Anda memutuskan, penting bagi Anda untuk memahami apa yang akan dilibatkan dalam penelitian dan mengapa penelitian itu dilakukan. Mohon luangkan waktu untuk membaca informasi berikut dengan seksama. Bicaralah dengan orang lain tentang studi ini jika Anda mau.
2. Kuesioner ini ditujukan kepada seluruh pegawai Disnakertrans Kab. Pasuruan dalam melaksanakan kerjanya pada tahun 2021 terkait Kesehatan & keselamatan Kerja pegawai di masa wabah Pandemi COVID-19 ini.

3. Semua pernyataan yang dikemukakan selama proyek akan dilakukan secara rahasia dan kemudian akan ditranskripsikan. Sedapat mungkin semua komentar akan dianonimkan dalam setiap laporan atau pernyataan yang dihasilkan sebagai hasil penelitian. Tidak ada individu atau organisasi yang akan disebutkan namanya dalam publikasi apa pun tentang studi dan temuannya tetapi ada kemungkinan bahwa beberapa dapat diidentifikasi melalui pernyataan yang dibuat.
4. Jawaban yang disampaikan kepada peneliti merupakan suatu perwujudan dari hasil kinerja pegawai di masa Pandemi COVID-19, sehingga untuk mendapatkan hasil penelitian yang maksimal diharapkan Bapak/Ibu dapat menjawab pertanyaan dengan jujur dan sebenar – benarnya.

A. Bagian 1 : DATA DEMOGRAFI RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin :
 - a. Laki – laki
 - b. Perempuan
4. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD kebawah
 - b. SMP
 - c. SMA/SMK
 - d. Diploma
 - e. S1 Sederajat
 - f. S2 Keatas
5. Jabatan :
6. Lama Bekerja : Tahun / (Kurang dari 1 Tahun)

B. BAGIAN 2 : PERNYATAAN RISET MENGENAI KESEHATAN & KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19

Petunjuk : *Bapak/Ibu cukup mengisi salah satu kolom kosong dengan tanda centang/check (√) pada setiap item pernyataan sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap Kesehatan & Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di masa pandemi COVID-19 :*

Keterangan :

(1) Sangat Tidak Setuju (STS)

(2) Tidak Setuju (TS)

(3) Netral (N)

(4) Setuju (S)

(5) Sangat Setuju

No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Variabel Kesehatan Kerja (X1)						
1.	Adanya sarana kesehatan dapat membantu saya dalam bekerja dengan baik					
2.	Adanya anggota komite kesehatan dan keselamatan yang memeriksa kondisi fisik tempat kerja setidaknya sebulan sekali					
4.	Saya mendapatkan hak-hak saya dalam menjaga kesehatan diri dan lingkungan					
5.	Saya paham akan cara – cara dan dapat menjaga kesehatan diri dan lingkungan dalam bekerja					
6.	Saya paham dan sadar akan masalah / risiko kesehatan di tempat kerja					
Variabel Keselamatan Kerja (X2)						
1.	Salinan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja tertera dengan jelas di tempat kerja					

2.	Adanya Informasi, instruksi dan pengawasan diberikan kepada pekerja untuk melindungi kesehatan atau keselamatan pekerja					
3.	Saya paham akan persepsi risiko kecelakaan di tempat kerja					
4.	Saya mengerti akan tindakan untuk pencegahan cedera atau kecelakaan di tempat kerja					
5.	Saya bersedia untuk berpartisipasi dalam implementasi rencana aksi pengurangan risiko di tempat kerja					
6.	Adanya pemeliharaan peralatan, bahan, atau perangkat pelindung di tempat kerja					
7.	Saya Tidak menggunakan atau mengoperasikan peralatan, mesin, perangkat atau benda atau pekerjaan dengan cara yang dapat membahayakan sendiri atau pekerja lain					
8.	Peralatan, bahan dan alat pelindung yang telah disediakan oleh pemberi kerja digunakan sebagaimana ditentukan					
9.	Peralatan, bahan, dan alat pelindung kerja yang diberikan dapat membantu kemudahan saya dalam bekerja					
Variabel Kinerja (Y)						
1.	Saya mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan kepada saya ditempat kerja					
2.	Saya mampu melengkapi item – item yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan saya					

3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien					
4.	Saya dapat mempertanggung jawabkan hasil dari pekerjaan yang saya selesaikan					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan					
6.	Pekerjaan yang saya selesaikan sering terselesaikan lebih awal dari deadline yang telah ditentukan					
7.	Saya tidak menya – nyiakan waktu di tempat kerja dengan melakukan sesuatu diluar pekerjaan saya					
8.	Saya selalu hadir tepat waktu ditempat kerja					
9.	Saya jarang atau tidak pernah tidak masuk ke tempat kerja / tidak sering absen					
10.	Saya tidak sering meninggalkan instansi lebih awal hingga waktu kerja yang diberikan usai					
11.	Kemampuan saya dalam berkomunikasi antar pegawai cukup baik					
12.	Saya mudah untuk bekerja sama antar pegawai dan dapat diandalkan oleh rekan kerja					
13.	Saya mampu mengisi kekurangan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
14.	Saya bukan orang yang memaksakan pendapat saya dalam bekerja dan selalu bertoleransi antar pegawai					

1. Saya menyatakan bahwa saya telah membaca dan memahami lembar informasi untuk penelitian di atas. Saya memiliki kesempatan untuk mempertimbangkan informasi, mengajukan pertanyaan, dan mendapatkan jawaban yang memuaskan.
2. Saya bersedia untuk mengisi lembar kuesioner penelitian ini.
3. Saya mengerti bahwa sejauh mungkin semua pernyataan akan dianonimkan dalam setiap laporan atau pernyataan yang dihasilkan sebagai hasil penelitian. Nama individu tidak akan dimasukkan dalam laporan, tetapi saya memahami bahwa ada kemungkinan bahwa saya dapat diidentifikasi melalui komentar yang saya buat.

Lampiran 2. Dokumentasi



Lampiran 3. Tabulasi Data Hasil Kuesioner

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3
3	4	3	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	4	2	3
3	3	4	4	4	3	3	4	3
1	1	1	1	1	1	2	2	2
3	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	3	3	5	3	3	4	3
2	3	3	4	4	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	2	2	2
3	4	3	3	4	4	3	2	3
3	4	4	4	5	4	2	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	4
3	4	4	4	4	3	3	3	2
3	4	4	4	4	3	3	4	3
3	4	5	5	4	3	4	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	2	4	2	3	3	3	2
4	4	5	5	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	5	4	2	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	3	3	2
3	3	4	4	4	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	3	3	3
4	4	5	3	4	5	3	3	3
4	4	4	3	3	2	3	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	2
4	4	4	4	4	3	4	5	4
4	4	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	3
3	5	4	5	5	4	3	3	3
3	3	3	4	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	4	3	3	4	3	4	3
3	4	4	4	5	3	4	3	3
2	3	2	3	2	3	3	3	3

2	2	3	2	2	3	3	4	3
2	2	2	4	2	2	3	4	3
3	4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	3	5	4	3	3	2
4	5	5	5	5	4	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	5	4	5	3	4	4	3
3	4	3	5	5	4	3	3	3
4	4	4	4	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	5	4	4	5	4	3	3	3
4	4	5	5	5	4	4	4	4
1	1	1	1	1	2	1	1	1
4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	2	3	2
3	3	5	4	5	4	3	3	2
4	4	3	3	5	4	3	3	3
2	3	2	1	2	2	4	4	3
4	3	5	3	5	3	4	3	3
1	2	1	2	1	2	2	1	2
2	2	2	2	3	1	3	1	3
4	2	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	2	4	3	5	4	3	3	3
4	4	4	4	5	3	3	3	3
3	4	3	3	4	4	3	3	3
4	3	4	4	5	4	3	4	4
4	4	3	2	5	3	4	3	4
1	2	2	3	1	2	2	3	2
5	5	5	5	5	3	3	3	3
1	2	2	1	2	2	3	3	3
3	3	4	2	5	4	4	4	4
3	4	4	4	5	4	3	3	3
3	3	4	4	4	3	3	3	4
2	1	2	2	1	1	4	4	4

X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Y1.1	Y1.2	Y1.3
3	3	4	3	3	3	4	4	4
3	3	3	4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	3	4

3	4	2	4	4	3	4	4	4
2	2	1	2	2	2	2	2	2
4	5	5	3	3	4	5	4	4
2	3	4	5	5	4	5	4	4
4	3	2	4	4	2	4	4	3
3	4	3	3	3	2	4	4	4
3	2	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	2	4	4	4
2	3	2	3	3	4	4	4	4
3	2	2	3	2	3	2	4	4
3	2	3	3	3	2	4	2	2
3	3	3	3	3	2	4	2	4
3	3	3	4	4	4	3	3	2
4	4	4	3	4	3	4	2	4
3	3	4	4	4	3	2	4	4
3	3	2	2	3	3	4	2	4
4	3	3	3	4	2	4	4	4
3	3	3	3	3	2	4	4	4
3	3	3	4	3	3	4	2	4
3	2	2	3	2	2	2	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	5	4	4
3	3	2	3	3	3	4	4	4
3	3	4	3	3	2	4	4	4
3	3	2	3	3	3	5	5	5
3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	4	5	4	4	3	5	4	4
3	3	3	3	3	3	4	2	4
4	5	4	3	4	4	5	5	5
3	3	2	3	2	3	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	2	4
3	4	3	4	3	4	2	5	2
3	4	3	4	4	3	4	2	4
4	4	2	3	3	3	4	2	2
3	3	2	3	3	2	3	3	4
3	4	3	4	4	2	2	4	2
3	4	4	4	4	4	2	2	2
4	4	3	4	4	3	3	3	4
3	3	2	3	2	3	4	2	4
3	3	2	3	2	3	4	4	4
4	4	3	4	3	3	4	4	4

4	3	2	4	4	2	4	4	4
3	3	3	3	3	2	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	4
3	2	3	3	3	3	4	4	4
3	4	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	2	1	1	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	4	4
2	2	3	3	2	3	4	4	4
3	3	3	3	3	2	2	2	4
4	3	3	4	3	3	4	2	4
4	4	3	3	2	4	4	4	4
4	3	3	3	3	2	4	4	4
2	1	3	2	2	4	2	4	2
3	2	2	1	2	1	2	2	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	2	2	4	4	3	4	4	4
4	4	2	3	4	4	4	4	4
1	2	3	2	3	3	4	2	2
3	2	3	3	3	3	4	4	4
3	2	2	3	3	2	2	2	2
4	4	3	4	3	3	4	4	2
3	2	2	3	3	2	4	4	4
3	4	4	4	3	3	4	2	4
4	4	3	4	3	4	2	4	4

Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12
4	4	3	4	3	3	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3
3	2	2	4	2	2	3	2	2
4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	3	4	5	5	4
4	4	2	3	3	4	4	4	4
2	4	4	4	2	4	2	4	4

3	3	3	3	4	3	4	3	3
4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	2	2	2	2	3
4	4	3	4	3	4	4	2	4
5	3	2	4	4	2	4	3	4
2	4	4	4	2	5	4	2	4
4	4	4	5	4	2	4	4	3
4	2	4	3	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	2	3	4	2
4	4	2	4	2	4	2	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	3
4	4	5	5	5	4	5	4	4
2	4	4	2	2	4	2	4	4
2	4	4	2	2	4	2	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	4	4	2
5	5	5	4	4	5	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	4	4	2
5	3	3	4	5	5	3	3	4
4	4	4	2	4	2	4	4	2
2	4	4	4	4	2	4	4	2
4	4	3	4	2	3	2	4	3
2	2	2	4	4	4	4	2	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	2	4	4	2
4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	1	4	4	4	4	4	1	4
2	4	4	4	3	3	3	4	3
4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	4	4

1	2	2	2	1	2	3	2	2
4	4	3	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	2	4	4	2
4	3	4	2	2	2	2	3	2
2	2	4	2	2	4	2	2	4
4	2	4	4	4	4	4	2	4
2	2	2	2	2	4	2	2	4
4	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	2	5	4	5	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	3	2	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	3	2	3	2	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	1	2	1	3	2
2	4	2	2	2	4	2	4	4

Y1.13	Y1.14
5	4
3	3
4	4
5	4
3	2
4	5
5	4
4	4
3	2
3	3
4	4
3	4
4	4
3	4
4	4

5	5
2	2
4	4
4	4
4	4
4	4
4	4
4	4
4	4
4	4
4	4
2	2
2	2
5	5
3	3
4	4
4	4
5	5
4	4
4	4
5	5
4	4
2	2
4	4
2	2
2	2
3	3
4	4
4	4
4	4
4	4
4	4
2	2
4	4
4	4
4	4
1	1
4	4
4	4
4	4
4	4
2	2

4	4
2	2
4	4
4	4
4	4
4	4
2	2
4	4
4	4
4	4
2	2
4	4
2	2
2	2
4	4
4	4
2	2

Lampiran 4. Distribusi Frekuensi

Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan (X1)

No.	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		N		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	1	1,4	30	41,1	29	39,7	8	11	5	6,8	3,19
2	X1.2	5	6,8	40	54,8	17	23,3	8	11	3	4,1	3,49
3	X1.3	9	12,3	37	50,7	16	21,9	8	11	3	4,1	3,56
4	X1.4	7	9,6	33	45,2	22	30,1	7	9,6	4	5,5	3,44
5	X1.5	22	30,1	30	41,1	9	12,3	7	9,6	5	6,8	3,78
6	X1.6	1	1,4	34	46,6	28	38,4	7	9,6	3	4,1	3,32
Rata – rata untuk frekuensi X1 = 3,46												

Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja (X2)

No.	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		N		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	3	4,1	20	27,4	43	58,9	6	8,2	1	1,4	3,25
2	X2.2	1	1,4	28	38,4	38	52,1	3	4,1	3	4,1	3,29
3	X2.3	1	1,4	13	17,8	46	63,0	12	16,4	1	1,4	3,01
4	X2.4	1	1,4	15	20,5	48	65,8	7	9,6	2	2,7	3,08
5	X2.5	2	2,7	19	26,0	36	49,3	15	20,5	1	1,4	3,08
6	X2.6	1	1,4	13	17,8	37	50,7	21	28,8	1	1,4	2,89
7	X2.7	1	1,4	23	31,5	41	56,2	6	8,2	2	2,7	3,21
8	X2.8	1	1,4	19	26,0	44	60,3	8	11,0	1	1,4	3,15

9	X2.9	1	1,4	16	21,9	32	43,8	23	31,5	1	1,4	2,90
Rata – rata untuk frekuensi X1 = 3,09												

Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		N		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	6	8,2	47	64,4	7	9,6	13	17,8	0	0	3,63
2	Y2	3	4,1	43	58,9	8	11,0	19	26,0	0	0	3,41
3	Y3	2	2,7	55	75,3	4	5,5	12	16,4	0	0	3,64
4	Y4	5	6,8	48	65,8	4	5,5	15	20,5	1	1,4	3,56
5	Y5	2	2,7	51	69,9	7	9,6	12	16,4	1	1,4	3,56
6	Y6	6	8,2	46	63,0	8	11,0	13	17,8	0	0	3,62
7	Y7	4	5,5	46	64,0	8	11,0	15	20,5	0	0	3,53
8	Y8	4	5,5	39	53,4	14	19,2	14	19,2	2	2,7	3,40
9	Y9	4	5,5	43	58,9	8	11,0	18	24,7	0	0	3,45
10	Y10	5	6,8	43	58,9	12	16,4	12	16,4	1	1,4	3,53
11	Y11	3	4,1	49	67,1	6	8,2	14	19,2	1	1,4	3,53
12	Y12	3	4,1	46	63,0	9	12,3	15	20,5	0	0	3,51
13	Y13	7	9,6	43	58,9	8	11,0	14	19,2	1	1,4	3,56
14	Y14	5	6,8	47	64,4	4	5,5	16	21,9	1	1,4	3,53
Rata – rata untuk frekuensi X1 = 3,53												

Lampiran 5. Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Kesehatan (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	,709**	,778**	,557**	,752**	,618**	,876**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	73	73	73	73	73	73	73
X1.2 Pearson Correlation	,709**	1	,648**	,579**	,656**	,605**	,830**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	73	73	73	73	73	73	73
X1.3 Pearson Correlation	,778**	,648**	1	,658**	,763**	,595**	,887**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N	73	73	73	73	73	73	73
X1.4 Pearson Correlation	,557**	,579**	,658**	1	,573**	,490**	,769**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N	73	73	73	73	73	73	73
X1.5 Pearson Correlation	,752**	,656**	,763**	,573**	1	,665**	,888**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	73	73	73	73	73	73	73
X1.6 Pearson Correlation	,618**	,605**	,595**	,490**	,665**	1	,779**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	73	73	73	73	73	73	73
X1 Pearson Correlation	,876**	,830**	,887**	,769**	,888**	,779**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X2)

Correlations

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2 total
x2.1 Pearson Correlation	1	.582**	.590**	.607**	.472**	x2.1	.432**	.489**	.209	.746**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000		.000	.000	.076	.000

	N	73	73	73	73	73		73	73	73	73
x2.2	Pearson Correlation	.582**	1	.509**	.412**	.632**	x2.2	.626**	.591**	.299*	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000		.000	.000	.010	.000
	N	73	73	73	73	73		73	73	73	73
x2.3	Pearson Correlation	.590**	.509**	1	.509**	.488**	x2.3	.531**	.508**	.233*	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000		.000	.000	.048	.000
	N	73	73	73	73	73		73	73	73	73
x2.4	Pearson Correlation	.607**	.412**	.509**	1	.500**	x2.4	.274*	.332**	.065	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000		.019	.004	.583	.000
	N	73	73	73	73	73		73	73	73	73
x2.5	Pearson Correlation	.472**	.632**	.488**	.500**	1	x2.5	.476**	.490**	.317**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000			.000	.000	.006	.000
	N	73	73	73	73	73		73	73	73	73
x2.6	Pearson Correlation	.356**	.446**	.410**	.179	.408**	x2.6	.396**	.330**	.257*	.607**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.129	.000		.001	.004	.028	.000
	N	73	73	73	73	73		73	73	73	73
x2.7	Pearson Correlation	.432**	.626**	.531**	.274*	.476**	x2.7	1	.696**	.321**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.019	.000			.000	.006	.000
	N	73	73	73	73	73		73	73	73	73
x2.8	Pearson Correlation	.489**	.591**	.508**	.332**	.490**	x2.8	.696**	1	.332**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000		.000		.004	.000
	N	73	73	73	73	73		73	73	73	73
x2.9	Pearson Correlation	.209	.299*	.233*	.065	.317**	x2.9	.321**	.332**	1	.497**
	Sig. (2-tailed)	.076	.010	.048	.583	.006		.006	.004		.000
	N	73	73	73	73	73		73	73	73	73
x2 total	Pearson Correlation	.746**	.812**	.750**	.606**	.767**	x2total	.754**	.752**	.497**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations														
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,225	,512**	,340*	,471**	,882**	,277	,312**	,329**	,396**	,432**	,342**	,351**	,372**	,657**
	Sig. (2-tailed)		,056	,000	,003	,000	,000	,017	,007	,005	,001	,000	,003	,002	,001	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1.2	Pearson Correlation	,225	1	,318**	,241*	,303**	,283**	,305**	,410**	,799**	,250	,384**	,844**	,285**	,266**	,631**
	Sig. (2-tailed)	,056		,006	,040	,009	,015	,009	,000	,000	,033	,001	,000	,015	,023	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1.3	Pearson Correlation	,512**	,318**	1	,497**	,552**	,523**	,277	,191	,375**	,213	,566**	,349**	,526**	,513**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006		,000	,000	,000	,018	,106	,001	,070	,000	,003	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1.4	Pearson Correlation	,340**	,241*	,497**	1	,416**	,298**	,435**	,475**	,166	,379**	,428**	,258**	,939**	,970**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,003	,040	,000		,000	,010	,000	,000	,160	,001	,000	,027	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1.5	Pearson Correlation	,471**	,303**	,552**	,416**	1	,424**	,409**	,252**	,272**	,238	,820**	,305**	,426**	,428**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,000		,000	,000	,031	,020	,042	,000	,009	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1.6	Pearson Correlation	,882**	,283**	,523**	,298**	,424**	1	,304**	,401**	,319**	,387**	,405**	,277	,294	,330**	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,000	,010	,000		,009	,000	,006	,001	,000	,017	,012	,004	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1.7	Pearson Correlation	,277	,305**	,277	,435**	,409**	,304**	1	,487**	,260	,493**	,388**	,294	,478**	,413**	,621**
	Sig. (2-tailed)	,017	,009	,018	,000	,000	,009		,000	,026	,000	,001	,012	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1.8	Pearson Correlation	,312**	,410**	,191	,475**	,252**	,401**	,487**	1	,312**	,835**	,348**	,324**	,452**	,494**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,106	,000	,031	,000	,000		,007	,000	,003	,005	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1.9	Pearson Correlation	,329**	,799**	,375**	,166	,272**	,319**	,260	,312**	1	,306**	,239	,901**	,164	,177	,596**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,001	,160	,020	,006	,026	,007		,009	,042	,000	,167	,133	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1.10	Pearson Correlation	,396**	,250	,213	,379**	,238	,387**	,493**	,835**	,306**	1	,329**	,342**	,389**	,373**	,636**
	Sig. (2-tailed)	,001	,033	,070	,001	,042	,001	,000	,000	,009		,004	,003	,001	,001	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1.11	Pearson Correlation	,432**	,384**	,566**	,428**	,820**	,405**	,388**	,348**	,239	,329**	1	,307**	,486**	,438**	,694**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,003	,042	,004		,008	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1.12	Pearson Correlation	,342**	,844**	,349**	,258**	,305**	,277	,294	,324**	,901**	,342**	,307**	1	,271*	,271*	,647**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,003	,027	,009	,017	,012	,005	,000	,003	,008		,020	,020	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1.13	Pearson Correlation	,351**	,285**	,526**	,939**	,426**	,294	,478**	,452**	,164	,389**	,486**	,271*	1	,940**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,002	,015	,000	,000	,000	,012	,000	,000	,167	,001	,000	,020		,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1.14	Pearson Correlation	,372**	,266	,513**	,970**	,428**	,330**	,413**	,494**	,177	,373**	,438**	,271*	,940**	1	,752**
	Sig. (2-tailed)	,001	,023	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,133	,001	,000	,020	,000		,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y	Pearson Correlation	,657**	,631**	,673**	,737**	,665**	,645**	,621**	,678**	,596**	,636**	,694**	,647**	,753**	,752**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Kesehatan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	6

Uji Reliabilitas Keselamatan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	9

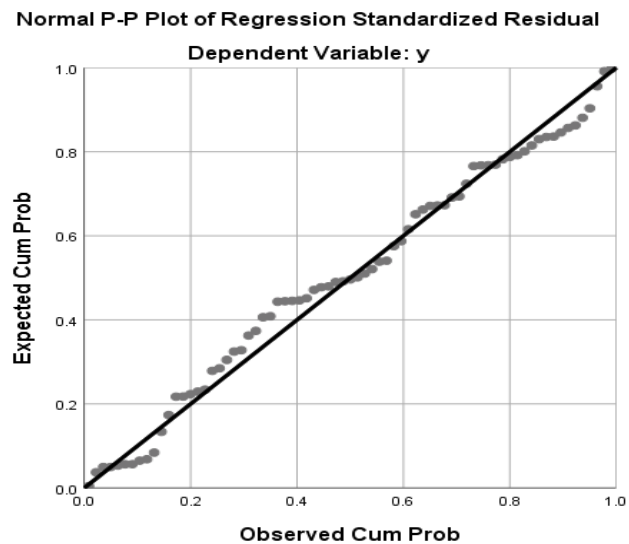
Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

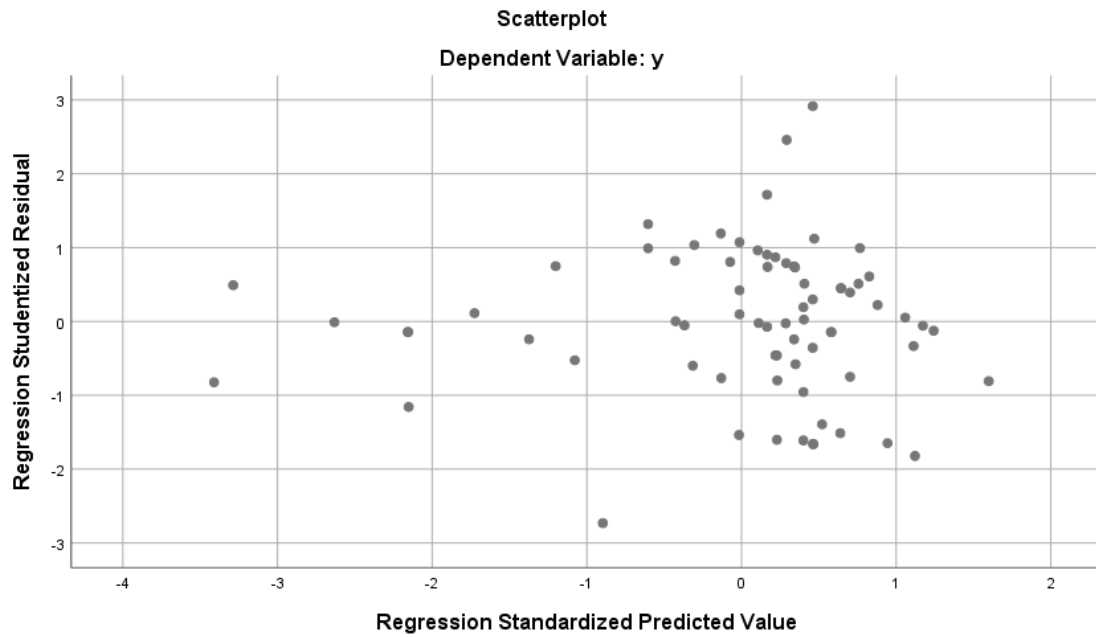
Cronbach's Alpha	N of Items
,906	14

Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Uji Heterokedastisitas



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.956	4.793		3.746	.000		
x1	1.043	.159	.603	6.577	.000	.885	1.130
x2	.354	.169	.192	2.096	.040	.885	1.130

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 8. Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI



Nama Lengkap : Yusril Mirada Aslam
Tempat, Tanggal Lahir : Pasuruan, 08 Maret 1998
Alamat Asal : Perum. Bugul Permai Kec. Bugul Kidul Kota Pasuruan,
Alamat Kos : Jl. Gajahyana No. 50
Nomor Hp : 085733747993 / 085850428379
E-mail : diablaciel@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

2004 – 2010 : SDN Petamanan
2010 – 2013 : MTsN Kota Pasuruan
2013 – 2016 : SMAN 4 Kota Pasuruan
2016 – 2022 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Lampiran 9. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS
EKONOMI**

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : YUSRIL MIRADA ASLAM
NIM : 16510163
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH KESEHATAN & KESELAMATAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19 DI DISNAKERTRANS KAB.
PASURUAN**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
21%	22%	23%	12%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 17 November 2022

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M



PEMERINTAH KABUPATEN PASURUAN
DINAS TENAGA KERJA
Jalan Ir. H. Juanda No. 56 Telp. (0343) 421016 Fax. 421016 Kode Pos 67129
PASURUAN

SURAT PERNYATAAN
Jumlah Pegawai PNS, PTT dan THL Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Pasuruan

Pada hari ini Rabu tanggal tiga puluh Juni dua ribu dua puluh yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MAHMUDAH, SH, MM
NIP : 19670311 199403 2 006
Jabatan : Kasubag Umum dan Kepegawaian
Nama Instansi : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan
Alamat Instansi : Jl. Ir. H. Juanda No. 56 Pasuruan

DATA PEGAWAI

Jenis Pegawai	Jumlah Pegawai
PNS (Pegawai Negeri Sipil)	39
PTT (Pegawai Tidak Tetap)	7
THL (Tenaga Harian Lepas)	44
JUMLAH	90

Menerangkan dengan sebenar – benarnya bahwa jumlah Pegawai PNS, PTT dan THL diatas adalah riil di Instansi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan.

Demikian surat pernyataan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

an
KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PASURUAN
Kasubag Umum dan Kepegawaian

MAHMUDAH, SH, MM
Pembina
NIP. 19670311 199403 2 006

