
KESEHATAN KESELAMATAN KERJA, KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KELELAHAN FISIK: PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.GEOSERVICES KALIMANTAN

Whisnu Pambudi Luhur ¹, Widi Dewi Ruspitasari ¹, Muhammad Bukhori ¹

¹ Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

e-mail: whisnupambudiluhur@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan, sehingga diharapkan pembaca nantinya dapat mengetahui kinerja karyawan di dalam dunia bekerja dan mengambil manfaat di masa yang akan datang. Metode survey melalui penyebaran kuesioner digunakan sebagai dasar pengumpulan informasi yang kemudian disebarluaskan secara online kepada 40 responden dan menganalisis statistik kuesioner. Data kuantitatif dianalisis melalui analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Juga dilakukan pengujian terhadap kualitas data, uji t, dan uji asumsi klasik. Diperoleh hasil penelitian dimana variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan PT. Geoservices adalah lingkungan kerja fisik, sedangkan tiga variabel lainnya yaitu keselamatan kerja, kedisiplinan, dan kelelahan fisik yang di ajukan peneliti belum menunjukkan pengaruh pada kinerja karyawan. Hal tersebut diindikasikan dapat terjadi karena masih adanya kesadaran yang besar oleh karyawan PT.Geoservices dalam bekerja untuk menerapkan kesehatan keselamatan kerja dan kedisiplinan sehingga kelelahan fisik juga tidak begitu berpengaruh didalam penelitian ini.

Kata Kunci: kesehatan keselamatan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja fisik, dan kelelahan fisik

PENDAHULUAN

Seiring berjalannya waktu peningkatan akan komoditas sektor pertambangan seperti batubara, nikel, hingga emas mengalami peningkatan, baik fungsional sebagai ekspor maupun untuk keperluan dalam negeri Indonesia sendiri, dengan meningkatnya kebutuhan tersebut banyak perusahaan pertambangan memerlukan jasa-jasa perusahaan yang bergerak di bidang *surveyor* guna untuk mendapatkan informasi nilai – nilai yang terkandung di dalam material hasil pertambangan tersebut. sementara dengan banyaknya peluang bisnis tersebut di manfaatkan dengan baik oleh perusahaan yang bergerak di bidang *Surveyor* sendiri hingga 2023 cukup berkembang pesat, dimana dulu yang pertama ada perusahaan PT Sucofindo sebagai Perusahaan inspeksi dan *surveyor* pertama pada tahun 1956 hingga saat ini cukup eksis dan menjadi perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara). di susul dengan PT. Geoservices pada tahun 1971 yang bergerak di bidang sama dan hingga saat ini telah mempekerjakan lebih dari 600 pegawai yang tersebar di seluruh Indonesia, kemudian ada perusahaan PT.Tribakhti pada tahun 1989 bergerak di bidang sama, PT.Surveyor Indonesia pada tahun 1991 yang bergerak di bidang sama, serta banyak perusahaan-perusahaan lain bergerak di bidang *surveyor* yang mulai tumbuh berkembang dengan di dorong kebutuhan akomoditas hasil pertambangan yang begitu banyak.

Tantangan dalam menjalankan sebuah perusahaan akan terus datang seiring berjalannya waktu. Baik tantangan eksternal yang biasanya datang dari para pemangku kepentingan atau *stakeholder* seperti kebijakan dari pemerintah; pelanggan; kompetitor ataupun *supplier*, maupun tantangan internal seperti pengelolaan SDM perusahaan; pengalokasian keuangan; efisiensi pembagian jam operasional; dan sebagainya. Di sisi lain perkembangan teknologi dengan hadirnya terobosan-terobosan baru yang akan membangun perusahaan guna untuk memajukan pengetahuan keterampilan karyawan, hal ini di lakukan agar karyawan bisa meningkatkan kinerja sehingga tepat waktu dalam bekerja (Hasibuan, 2011)(Rachmawati, 2018)(Kadarisman, 2012). Kualitas sumber daya manusia yang unggul

memberikan kontribusi yang penting dalam pengarahannya dan perumusan kebijakan yang nantinya akan diambil. Di dalam Perusahaan PT.Geoservices masih banyak terdapat kedisiplinan kerja yang masih tidak stabil seperti datang tidak tepat waktu, meskipun sudah di beri toleransi waktu kedatangan kumulatif 200 menit/bulan nampaknya hal tersebut masih kuraang karena masih terdapat data karyawan yang telat.

Interpretasi terhadap pentingnya keselamatan kerja diperlukan agar supaya karyawan perusahaan memiliki kemampuan dalam upaya pencegahan dan penyelamatan dirinya sendiri dari sebuah kecelakaan kerja, terutama pada perusahaan yang memiliki resiko bahaya kerja tinggi termasuk yang dapat kelelahan fisik. Selain keselamatan kerja, dalam rangka meningkatkan kinerja para karyawan, komponen lainnya yang harus diperhatikan adalah kesehatan kerja seorang tenaga kerja. Kesehatan kerja merupakan kondisi mengenai kesehatan seseorang dan bertujuan agar para tenaga kerja (karyawan) mendapatkan kedudukan kesehatan yang maksimal baik kesehatan jasmani, rohani, maupun kesehatan sosial. Kesehatan kerja juga merupakan bentuk pencegahan serta pengobatan pada gangguan kesehatan akibat beban pekerjaan (godai prakasa, 2015)(Murti & Srimulyani, 2013).

Dari berbagai kasus yang ada banyak terkait dengan kesehatan keselamatan kerja (K3) perlu menjadi perhatian khusus. Jika perusahaan menerapkan kesehatan keselamatan kerja (K3) perusahaan telah memberi jaminan keselamatan, memberikan rasa aman dari berbagai potensi bahaya yang ada di dalam pekerjaan, serta turut menjamin kesehatan para pekerja atau karyawan. Hakikat K3 adalah upaya pencegahan, pengelakan serta pengurangan kecelakaan di tempat kerja melalui beberapa cara menghentikan, meniadakan, serta menghilangkan resiko (unsur bahaya)(Prabowo et al., 2018)(Natakusumah et al., 2022).

PT. Geoservices merupakan sebuah perseroan yang bergelut di bidang surveyor dan didirikan untuk pertama kalinya pada tahun 1971. Perusahaan ini berevolusi menjadi perusahaan jasa yang terintegrasi bagi perusahaan-perusahaan industri pertambangan. Perusahaan Geoservices (Ltd) memperluas jaringannya pada jasa eksplorasi melalui lebih dari 600 orang pekerja. Beberapa pekerja dengan keahlian khusus dari berbagai Negara asing juga didatangkan untuk membantu operasional perusahaan ini. Berbagai layanan ditawarkan oleh PT. Geoservices bagi industri pertambangan seperti halnya pengeboran lubang bor, analisis laboratorium, survei pemetaan, survey geologi, survey geofisika, pengukuran downhole, dan *superintending* kargo untuk kuantitas dan kualitas. "One-Stop Organization" yang diusung oleh PT. Geoservices merepresentasikan akan kemampuannya dalam berbagai jasa eksplorasi dan analisis persyaratan bagi masing-masing sektor industri yang dilayaninya. Dalam rangka peningkatan pelayanan di seluruh daerah, PT. Geoservices yang berawal dari basis perusahaan di Bandung yang berdiri pada tahun 1971 kini mampu mengeksplorasi beberapa daerah strategis seperti Jakarta, Samarinda (Kalimantan Timur), Banjarbaru (Kalimantan Selatan), Pekanbaru (Riau) hingga Singapura untuk menempatkan kantor cabangnya.

Guna memenuhi semua sebagai *One-stop Organization*, terdapat kendala yang berkaitan dengan beban kerja dimana pekerja di bidang laboratorium PT. Geoservices memiliki beban kerja selama 7 jam/hari sesuai dengan peraturan jam kerja nasional, dan sisanya terhitung lembur. Namun ketika para pekerja biasa bekerja 12 jam perhari. Berdasarkan tabel data *man hours power team geoservices* baik preparasi, *analyst*, *account officer* hingga *quality* dan hse rata - rata bekerja 12 jam kerja per hari dalam sebulan, hal tersebut dapat menurunkan kinerja di karenakan jadwal yang padat. Terlepas dari beberapa permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut, variabel lingkungan kerja fisik juga berperan penting bagi kinerja karyawan. Kelelahan fisik akibat kerja kerap terjadi pada bagian preparasi dikarenakan divisi ini membutuhkan tenaga dan fisik yang ekstra dalam proses kerjanya. Kelelahan dan ketidaksesuaian prosedur dalam bekerja inilah yang mengakibatkan kerusakan pada alat-alat perusahaan.

Kajian ini bertujuan untuk: 1) Melihat dan mengetahui pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Kalimantan, 2) Mengetahui pengaruh Kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Kalimantan, 3) Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja fisik di dalam perusahaan yang akan berdampak pada pengaruh Kinerja Karyawan PT. Geoservices Kalimantan, 4) Mengetahui pengaruh kelelahan fisik di dalam perusahaan yang akan berdampak pada pengaruh Kinerja Karyawan PT. Geoservices Kalimantan.

METODE

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini (Rahmadi, 2011)(Suryabrata, 2014) dalam rangka mengetahui seberapa besar pengaruh kesehatan keselamatan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja fisik serta kelelahan fisik akan sebuah kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Geoservices Kalimantan pada bulan Mei 2023 hingga Juni 2023 melalui pembagian link kuisioner kepada para pegawai tercatat dalam perusahaan.

Populasi di dalam kajian ini merupakan karyawan PT. Geoservices secara keseluruhan yang berjumlah 80 orang, sedangkan sampel yang diambil dengan menggunakan metode Slovin adalah sebanyak 40 responden yang terdiri dari perwakilan personil masing-masing divisi perusahaan PT. Geoservices. Adapun instrument yang digunakan dalam kajian ini tersaji di dalam tabel 1 berikut:

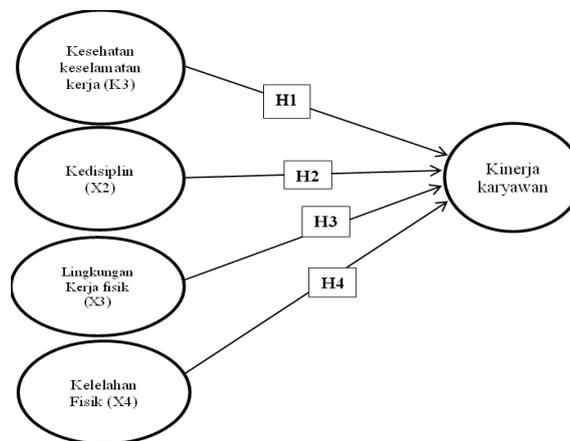
Tabel 1 : Variabel, indikator & instrument

Variabel	Indikator	Item
Kesehatan Keselamatan Kerja (X1)	Human (karyawan)	<i>Fatigue Monitoring</i>
	Lingkungan Kerja fisik fisik <i>Tools and Enggine</i> (Alat dan Mesin)	<i>Safety Induction</i> Inspeksi Area dan Peralatan (Inspeksi Area).
Kedisiplinan (X2)	Kepatuhan	Ketaatan dalam menjalankan aturan terkait disiplin kerja
	Ketepatan Waktu	Penggunaan waktu yang efektif dan efisien
	Tanggung Jawab.	Karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang di lakukan.
	Standar Operasional Prosedur (SOP)	Peraturan yang di buat untuk meningkatkan kinerja
Lingkungan Kerja fisik (X3)	Kondisi tempat kerja	Lingkungan Kerja yang aman dan nyaman
	Beban tugas	Beban tugas yang tidak memberatkan
	Situasi lingkungan Sumber:	Situasi Lingkungan Kerja fisik yang kondusif
Kelelahan Fisik (X4)	Kelelahan	Kelelahan di dalam bekerja
	Pekerjaan yang monoton	Pekerjaan monoton akan mempengaruhi kinerja karyawan
	Pengendalian diri	Mengontrol pengendalian diri agar dapat mengatur emosi

Variabel	Indikator	Item
Kinerja (Y)	Skil	Mampu meningkatkan Skill kompetensi.
	Karakter Sesorang	Memahami pengendalian diri
	Kemampuan & Keperibadian	Melihat Kontrol kepribadian

Sumber : berbagai artikel, diolah, 2023

Kerangka konseptual merupakan acuan bagi peneliti untuk mengartikan secara sistematis teori tersaji dalam sebuah kajian. Pada kajian berikut, penulis memilih Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebagai variabel bebas (X1), variabel (X2) Kedisiplinan serta, variabel (X3) Lingkungan Kerja fisik, dan (X4) Kelelahan Fisik. Kemudian untuk variabel terikat (Y) yaitu kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan merupakan perwujudan seorang pegawai didalam pelaksanaan pekerjaanya. Adapun kerangka konseptual yang dibuat di dalam kajian ini tersaji pada Gambar 1:



Gambar 1 : Kerangka Konseptual dalam Penelitian, 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karkteristik Responden

a. Karakteristik Responden Sesuai Jabatan

Mengacu pada kuisioner yang telah diberikan oleh responden, tercatat karakteristik para responden yang ditinjau berdasarkan jabatan di dalam Perusahaan disajikan penulis dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2 : Tabel Jumlah Responden

Jabatan	Jumlah	Presentase	Prasentase Kumulatif
<i>Manager</i>	1	2%	2%
<i>Supervisor</i>	1	2%	4%
<i>Marine Surveyor</i>	1	2%	6%
HRD	1	2%	8%
Sekertaris	2	5%	13%
<i>Finance Staff</i>	1	3%	16%
Asisten Sekertaris	1	3%	19%
<i>Leader Shift</i>	3	8%	27%

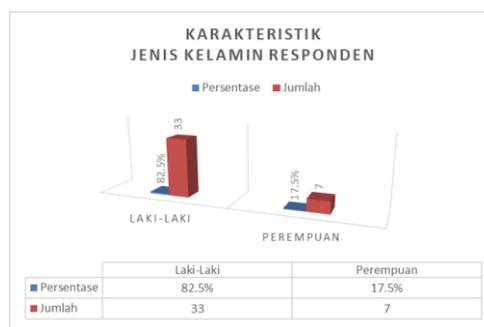
Jabatan	Jumlah	Presentase	Prasentase Kumulatif
<i>Account Officer</i>	1	3%	30%
Admin	6	15%	45%
Logistik	2	5%	50%
<i>Analyst</i>	10	25%	75%
<i>Preparator/Sampler</i>	10	25%	100%

Sumber : Data utama, 2023

Mengacu pada hasil yang tersaji dalam tabel 2, dapat dipahami bahwasanya sekitar 10 orang dengan presentase 25% dari responden merupakan *analyst* laboratorium, jumlah tersebut sebanding dengan jumlah *preparator* yang telah mengisi kuisioner sebanyak 10 orang dengan perolehan presentase sekitar 25% dari jumlah 100% Komulatif. Data *analyst* dan *preparator*, data *analyst* dan *preparator* tersebut merupakan jumlah karyawan terbanyak dari PT. Geoservices dengan perihal tersebut jumlah presentase yang di peroleh sama. Untuk di urutan ke dua terbanyak yang mengisi pyaitu posisi Admin dengan Perolehan 15% dari Persetase komulatif dengan Pengisi sebanyak 6 orang. Setelah itu di Ikuti posisi *Leader Shift* sebanyak 3 orang dengan perolehan data sebanyak 8 % dari persentase komulatif. sedangkan *Account Officer*, *Finance*, dan Asisten Sekertaris meperoleh 3%, Pada masing-masing perwakilan divisi dan sisnya masing-masing 2% untuk *Manager*, *Supervisor*, *Marine*. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah *Analyst* dan *Preparator/Sampler* yang mendominasi kuisioner.

b. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Hasil pengujian karakteristik responden jika dikelompokkan berdasarkan maka dapat disajikan dalam bentuk gambar berikut ini :



Gambar 2 : Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berlandaskan hasil yang tersaji pada gambar 2, dapat diketahui bahwasanya sekitar 82.5% responden merupakan laki-laki dan sisanya hanya sekitar 17.5% merupakan perempuan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang telah berpartisipasi didalam kajian berikut untuk mewakili perusahaan PT.Geoservices adalah laki - laki. Fenomena ini wajar terjadi akibat kondisi lingkungan kerja yang ada di PT. Geoservices didominasi oleh lingkungan kerja fisik, sehingga tenaga kerja lebih didominasi oleh laki-laki. Selain itu menurut teori gender dan ilmu psikologi laki-laki

lebih rasional daripada perempuan. Sedemikian hingga sebagian besar responden memberikan persepsi secara rasional dinyatakan dalam kuesioner sehingga jawaban tidak bias.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Hasil peninjauan karakteristik responden jika didasarkan atas level pendidikannya maka dapat tersaji dalam bentuk Tabel 3 seperti dibawah ini:

Tabel 3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Pendidikan	Jumlah
SD	0
SMP	1
SMA / SMK	17
Diploma III	10
S1 (Sarjana)	12
S2 Pasca Sarjana	0
S3 Doktoral	0

Sumber : Data Utama, diolah 2023

Melalui Tabel 3 yang telah tersaji diatas, didapati bahwa sekitar 42,5% responden berpendidikan SMA/SMK, sekitar 30,0% responden berpendidikan sarjana, di ikuti sekitar 25,0 % responden berpendidikan diploma dan 2,5% Berpendidikan SMP. Hal ini mengindikasikan jika sebagian besar responden yang mengisi kuesioner mewakili Karyawan perusahaan PT. Geoservices berpendidikan SMA/SMK. Responden dengan berbagai tingkatan pendidikan tentu lebih memudahkan dalam memberi gambaran buat peneliti, karena akan terdapat variasi jawaban dari setiap item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner sehingga data dari jawaban responden tidak bias, bahkan valid dan reliabel.

d. Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan usia masa kerja karyawan yang menjadi responden terbanyak yaitu responden dengan masa kerja 0 tahun sampai 1 tahun sebanyak 13 orang, untuk rentang waktu masa kerja 3 tahun sampai dengan 5 tahun ada 8 orang, untuk rentang waktu masa kerja 3 tahun sampai dengan 10 ada 2 orang, untuk rentang waktu 5 tahun sampai dengan 10 tahun ada 5 orang dan yang tertua di atas 10 tahun kerja ada 12 orang. jumlah tersebut menunjukkan bahwa perusahaan PT.Geoservices selalu melakukan pembaruan regenerasi untuk karyawan.

2. Pengujian Hipotesis

Di dalam penelitian ini peneliti mendapati dua hal yang akan dibahas dalam pengujian hipotesis yaitu estimasi untuk koefisien jalur (*original sample O*) untuk melihat arah pengaruh, ke arah negatif atau positif, dan *t-statistics* ataupun *p-value* yang menunjukkan signifikan tidaknya pengaruh variabel *independent* pada *dependent*. Dalam pengujian hipotesis metode persamaan struktural PLS atau (*Partial Least Square*).

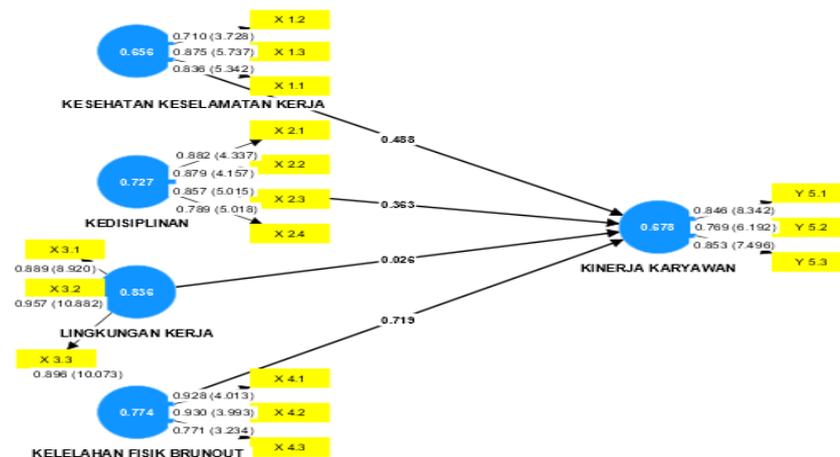
Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan bahwa ada pengaruh langsung yang bisa diteliti dengan menggunakan *t-statistic* dengan *cut off* nilai *t-statistic* pada jalur uji = 1,960, sehingga hipotesis dapat disimpulkan terbukti (Ghozali & Ratmono, 2017)(Shafie, 2000). Pengujian hipotesis dilakukan dengan alat bantu SmartPLS 4.0 melalui pengujian *Bootstrapping* agar diperoleh hubungan

pengaruh eksogen terhadap endogen. Setelah dilakukan pengujian hipotesis, didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4 : Koefisien Jalur (Original sample (O) dan T-Statistics Total Effect

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan	
Pengaruh Langsung					
Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) => Kinerja Karyawan (Y)	0.113	0.694	0.488	Positif Signifikan	H1 Ditolak
Kedisiplinan (X1) => Kinerja Karyawan (Y)	0.176	0.91	0.363	Positif Signifikan	H2 Ditolak
Lingkungan Kerja (X1) => Kinerja Karyawan (Y)	0.35	2.234	0.026	Positif Signifikan	H3 Diterima
(<i>Burnout</i>) Kelelahan Fisik (X1) => Kinerja Karyawan (Y)	0.056	0.36	0.719	Positif Signifikan	H3 Ditolak

Sumber: Data Output Software SmartPLS 4 Diolah (2023)



Gambar 3 : Hasil Uji Bootstrapping

Hasil yang didapat oleh peneliti berdasarkan Tabel 4 di atas, maupun dalam Gambar 3 menunjukkan bahwa pada original sample koefisien jalur Kesehatan Keselamatan Kerja menuju Kinerja Karyawan adalah sejumlah 0,113; sebaliknya koefisien jalur Kedisiplinan menuju Kinerja karyawan adalah sebesar 0,176; koefisiensi Lingkungan Kerja fisik menuju Kinerja Karyawan 0,35; dan koefisien jalur Kelelahan fisik menuju Kinerja Karyawan sebesar 0,056. Sehingga diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,113 X1 + 0,176 X2 + 0,35 X3 + 0,056 X4$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- X1 = Keselamatan Kerja
- X2 = Kedisiplinan
- X3 = Lingkungan
- X4 = Kelelahan Fisik

a. H1. Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Mengacu berdasarkan tabel 4 dan uji *Bootstrapping* pengaruh langsung, diketahui bahwa nilai t-statistic untuk harga Kesehatan Keselamatan Kerja original sampel 0,113 bernilai positif. Hal ini

mengindikasikan bahwa telah terjadi kesesuaian arah pengujian dengan hipotesis yang diajukan. Besaran t hitung sejumlah $0,694 < t\text{-tabel} (1,960)$ dan $p\text{-value } 0,363 > 0,05$ mengartikan bahwasanya tidak ditemukan imbas (pengaruh) secara signifikan antara Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

b. H2. Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Mengacu pada hasil yang tersaji di tabel 4 dn uji *Bootstrapping* pengaruh langsung diketahui bahwa nilai t-statistic untuk Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,176 dan bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa telah terjadi kesesuaian arah pengujian dengan hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung sejumlah $0,910 < \text{dari } t \text{ tabel yang diketahui sebesar } 1,960$ dan $p\text{-value } 0,363 > 0,05$ mengindikasikan bahwa ditemukannya tidak ada pengaruh secara signifikan antara Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan.

c. H3. Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

Melalui tabel 4 dan uji *Bootstrapping* pengaruh langsung ditemukan nilai positif sebesar 0,035 pada t-statistic untuk Lingkungan Kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa telah terjadi kesesuaian arah pengujian dengan hipotesis yang diajukan. Besaran t hitung sebesar $2,234 > t\text{-tabel sebesar } 1,960$ dan nilai p-value sebesar $0,026 < 0,05$ mengindikasikan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan yang ditunjukkan oleh Lingkungan Kerja fisik akan Kinerja karyawan.

d. H4. Kelelahan Fisik Terhadap Kepuasan Pelanggan.

Melalui tabel 4 dan uji *Bootstrapping* pengaruh langsung diketahui bahwa nilai t-statistic untuk Kelelahan fisik nilai original sampel 0,056 bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa telah terjadi kesesuaian arah pengujian dengan hipotesis yang diajukan. Nilai t-hitung didapati sejumlah $0,36 < t\text{-tabel sejumlah } (1,960)$ dan $p\text{-value } 0,719 > 0,05$ mengartikan bahwa ditemukan tidak ada dampak yang signifikan oleh variabel Kelelahan fisik akan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Profil variabel kajian ditinjau dari hubungan antara nilai rata-rata sub indeks yang diberikan oleh responden dan memberikan penjelasan dan perbandingan antar indikator rerata dengan hasil faktor beban dan mean menggunakan analisis SMARTPLS. Tujuan dari profil variabel penelitian tentang hubungan antara nilai beban eksternal dan nilai rata-rata sub-indeks yang diberikan oleh responden adalah untuk menggambarkan indikator yang memberikan kontribusi signifikan terhadap penelitian.

Variabel dan nilai rata-rata mencerminkan persepsi indikator terhadap hubungan antar variabel dan kejenuhan faktor juga mencerminkan kontribusi indikator- indikator melalui variabel penelitian yang akan digambarkan melalui nilai loading faktor dari nilai mean. Dari Hasil pengujian responden terhadap varibael penelitian dapat digambarkan melalui tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5 : Hasil Uji Responden Terhadap Variabel

Variabel	Item	Outer Loadings	Mean
Kesehatan Keselamatan Kerja	X 1.1 <- 1 Fatigue Monitoring	0.836	3.67
	X 1.2 <- Safety Induction	0.710	3.62
	X 1.3 <- Inspeksi Area Dan Peralatan	0.875	3.80
Kedisiplinan	X 2.1 <- Ketaatan Dalam Menjalankan Aturan Terkait Displin Kerja	0.882	3.67

Variabel	Item	Outer Loadings	Mean
	X 2.2 <- Penggunaan Waktu Yang Efektif Dan Efisien	0.879	3.81
	X 2.3 <- Karyawan Bertanggung Jawab Dengan Pekerjaan Yang Di Lakukan	0.857	3.62
	X 2.4 <- Peraturan Yang Di Buat Untuk Meningkatkan Kinerja	0.789	4.07
Lingkungan Kerja Fisik	X 3.1 <- Lingkungan Kerja Fisik yag Aman dan Nyaman	0.889	3.82
	X 3.2 <- Beban Tugas Yang Tidak Memberatkan	0.957	3.50
	X 3.3 <- Situasi Lingkungan Kerja Fisik Yang Kondusif	0.896	3.67
Kelelahan Fisik	X 4.1 <- Kelelahan Di Dalam Bekerja	0.928	4.05
	X 4.2 <- Pekerjaan Monoton Akan Mempengaruhi Kinerja Karyawan	0.930	4.05
	X 4.3 <- Mengontrol Pengendalian Diri Agar Dapat Mengatur Emosi	0.771	4.52
Kinerja Karyawan	Y 5.1 <- Mampu Meningkatkan Skill Kompetensi	0.846	4.05
	Y 5.2 <- Memahami Pengendalian Diri	0.769	4.25
	Y 5.3 <- Melihat Kontrol Kepribadian	0.853	3.95

Sumber : Data Primer diolah, 2022.

a. Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan

Dapat diketahui menurut metode yang digunakan pada uji hasil *Bootstrapping* dimana pengaruh langsung diketahui memberikan nilai t-statistic untuk variabel Kesehatan Keselamatan Kerja akan variabel Kinerja Karyawan adalah sejumlah 0.694. Dengan nilai perhitungan original sampel sebesar 0.113 yang bernilai positif mengindikasikan bahwa telah terjadi kesesuaian arah pengujian dengan hipotesis yang diajukan. Besaran t-hitung senilai $0,694 < t\text{-tabel} (1,960)$ dan $p\text{-value} 0.488 > 0,05$. Hal ini menyimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil persepsi responden yang diamati oleh peneliti menunjukkan untuk variabel Kesehatan Keselamatan Kerja pada indikator Inspeksi Area dan Peralatan yang mendapatkan loading factor tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa PT. Gesoervices masih terdapat beberapa karyawan yang tidak melakukan inspeksi area dan peralatan kerja ketika akan memulai pekerjaan. Output kajian ini kontradiktif terhadap beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Murti & Srimulyani, 2013)(Rismayadi & Maemunah, 2016).

b. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui Uji *Bootstrapping* pengaruh langsung diperoleh nilai t-statistic untuk Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,91 dengan nilai original sampel 0,176 bernilai positif yang mengindikasikan bahwa telah terjadi kesesuaian arah pengujian dengan hipotesis yang diajukan. Nilai

t-hitung sebesar $0,91 < t\text{-tabel} (1,960)$ dan $p\text{-value} 0,363 > 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak. Selain berdasarkan data pandangan dari peneliti sebagian besar karyawan PT. Geoservices masih menerapkan kedisiplinan namun hanya beberapa oknum perusahaan yang masih di dapati melakukan tindakan tidak disiplin. Gambaran yang diterima dari hasil persepsi responden untuk variabel Kedisiplinan, indikator yang memiliki loading factor tertinggi ada pada indikator ketaatan dalam menjalankan aturan terkait disiplin kerja. Hal ini dapat di simpulkan bahwa Ketaatan dalam menjalankan aturan terkait disiplin kerja ini tidak akan berpengaruh kepada Kinerja Karyawan PT. Geoservices karena Karyawan PT. Geoservices memiliki kesadaran untuk disiplin kerja tinggi. Kesimpulan yang dihasilkan melalui penelitian ini bertolak belakang dengan beberapa kajian yang telah dilakukan oleh Fathurahman (2020) dan (Putri & Ardana, 2016) yang mengatakan bahwa Kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *Bootstrapping* pengaruh langsung diketahui nilai t-statistic untuk promosi terhadap loyalitas pelanggan memiliki nilai original sampel sebesar 0,35 dan bernilai positif yang mengartikan bahwa telah terjadi kesesuaian arah pengujian dengan hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung sebesar $2,234 > t\text{-tabel} (1,960)$ dan $p\text{-value} 0,026 < 0,05$ membuktikan bahwa H_3 dapat diterima dan menolak H_0 . Gambaran yang diterima dari hasil persepsi responden untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik, indikator yang memiliki loading factor tertinggi ada pada indikator Beban tugas yang tidak memberatkan. Hal ini menggambarkan bahwa pada indikator Beban tugas yang tidak memberatkan pada variable lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap sebuah kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa melalui kajian ini beban kerja dari perusahaan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan. Kajian ini sejalan dengan beberapa peneliti seperti Virgiyanti dan (Suwondo & Sutanto, 2015) (Ghonyah & Masurip, 2011) dimana ditemukan : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

d. Pengaruh Kelelahan Fisik Terhadap Kinerja karyawan

Pengujian *bootstrapping* ditemukan: nilai t-statistic untuk variabel kelelahan fisik terhadap kinerja karyawan nilai original sampel 0,056 bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa telah terjadi kesesuaian arah pengujian dengan hipotesis yang dikemukakan. Nilai t hitung sebesar $0,36 < t\text{-tabel} (1,960)$ dan $p\text{-value} 0,719 > 0,05$ menunjukkan H_1 ditolak dan H_0 diterima. Gambaran yang diterima dari hasil persepsi responden untuk variabel kelelahan fisik, indikator yang memiliki loading factor tertinggi ada pada indikator “Melihat Kontrol Kepribadian”. Disimpulkan bahwa Kinerja karyawan tidak akan terpengaruhi oleh perubahan nilai pada variable kelelahan fisik terutama pada item “Melihat Kontrol Kepribadian”. Hal berikut ini dapat terjadi dikarenakan perusahaan PT. Geoservices selalu melakukan evaluasi kondisi fisik karyawan pada tiap tahunnya. Namun, hasil ini bertolakbelakang dengan hasil yang telah dikaji oleh (Permana et al., 2019) (Ratnasari, 2017) (Abdullah et al., 2019) yang menyebutkan bahwa kelelahan fisik mempengaruhi kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan temuan dan implikasi bagi perusahaan PT. Geoservices yang menjadi objek penelitian ini. Implikasi penelitian praktis ini bertujuan untuk implikasi yang berhubungan dengan variabel dan indikator yang dapat digunakan untuk melihat respon dan pendapat dari apa yang diberikan oleh responden dimana responden tersebut secara keseluruhan merupakan karyawan PT. Geoservices yang telah bekerja dengan durasi kerja yang variasi mulai dari 0 tahun hingga di atas 10 tahun bergabung di perusahaan tersebut. 1) Kesehatan Kesehatan Keselamatan Kerja belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan di sebabkan masih ada kepatuhan di dalam

menjalankan dan pengimplemntasian keshehatan keselamatan kerja di dalam perusahaan PT.Geoservices, namun masih terdapat ke lalaian beberapa oknum perusahaan namun tidak mempengaruhi kinerja karyawan, 2) Kedisiplinan tidak memiliki peran untuk mempengaruhi kinerja karyawan, di sebabkan masih ada kesadaran di dalam diri karyawan PT.Geoservices untuk menerapkan kedisiplinan di saat bekerja dan dengan batas waktu toleransi kedatangan 200 menit/ bulan membuat variable kedisiplinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Namun masih terdapat beberapa oknum karyawan di dalam perusahaan PT.Geoservices yang masih keluar masuk di saat jam kerja. Hal tersebut yang membuat peneliti menggunakan variabel kedisiplinan meskipun hasil kajian ini tidak membuktikan bahwa terjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan oleh kedisiplinan, 3) ditemukannya pengaruh terhdapa kinerja karyawan oleh lingkungan kerja fisik dikarenakan variabel ini memegang peranan penting dalam operasional kerja sehingga patut menjadi acuan untuk meningkatkan Kinerja karyawan 4) Kelelahan Fisik belum mampu berdampak positif secara langsung terhadap Kinerja Karyawan di sebabkan Perusahaan PT.Geoservices masih peduli dengan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, sehingga di dalam penelitian ini peneliti menemukan hasil bahwa Kelelahan Fisik belum mempengaruhi kinerja karyawan PT.Geoservices.

Saran

Hasil kajian ini mendapati beberap saran dari peneliti diantaranya 1). kepada pihak PT. Geoservices agar dapat meninjau kembali perihal *Safety Induction* agar dapat Meningkatkan kinerja; 2) Pihak PT.Geoservices juga dapat memberi kepercayaan untuk karyawan bertanggung jawab atas apa yang di kerjakan karyawan tersebut; 3) Selanjutnya pihak PT.Geoservices diharapkan untuk mampu meninjau kembali lingkungan kerja di dalam perusahaan melalui penambahan fasilitas kerja seperti taman, ruang istirahat, kantin yang memadai sehingga membuat karyawan yang bekerja di PT.Geoservices merasa nyaman dan di perlukan pengamanan yang lebih baik lagi dari keamanan yang ada saat ini. 4) Selain itu pihak PT.Geoservices agar dapat meningkatkan kembali Moralitas dan evaluasi diri agar karyawan yang ada di dalam PT. Geoservices dapat mengontrol emosi dan pengendalian kontrol stamina untuk berbagai hal baik permasalahan maupun suatu hal yang mungkin tidak sulit untuk di pecahkan hal ini sesuai dengan teori dan bagaimana cara peninngkatan kinnerja pada suatu perusahaan (Robbins (2006 :260), 2006)(Robins, 2014).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, F., Manan, A., Sumarsono, T. G., & Hidayatullah, S. (2019). The Effect of Motivation , Competency and Compensation toward Performance. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 4(1), 51–55. file:///C:/Users/VAIO/Downloads/IRJAES-V4N1P53Y18.pdf
- Ciobanu, A., & Androniceanu, A. (2015). Civil Servants Motivation and Work Performance in Romanian Public Institutions. *Procedia Economics and Finance*. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01280-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01280-0)
- Ghonyah, N., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). Analisis Multivariat dan Ekonometrika. In *Universitas Diponegoro*.
- godiprakasa. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.

- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Rajawali Press. Jakarta.*
- Lunenburg, F. C. (2011). Expectancy Theory of Motivation : Motivating by Altering Expectations. *International Journal of Business Administration.*
- Meilani, Z., Hidayatullah, S., & Natsir, M. (2021). *Organizational Performance Study: Evaluation of Work Motivation as Mediation with Antecedents Organizational Citizenship Behaviour Aspects.* <https://doi.org/10.36349/easjebm.2021.v04i06.002>
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi.*
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., & Sudiby, P. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor.* 7, 51–59.
- Permana, G., Triatmanto, B., & Hidayatullah, S. (2019). *The effect of work placement, leadership style, and work rotation toward the performance of employees.* 1627–2455.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi.* <https://doi.org/10.30741/wiga.v8i1.233>
- Putri, A., & Ardana, I. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hd Motor 99 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.*
- Rachmawati, I. (2018). Manajemen sumber daya manusia. In *International Journal of Physiology.*
- Rahmadi. (2011). Pengantar Metodologi Penelitian. In *Journal of Chemical Information and Modeling.*
- Ratnasari, K. C. K. R. T. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.*
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif.* <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Robbins (2006 :260). (2006). kinerja Karyawan. *Indikator Untuk Mengukur Kinerja Karyawan.*
- Robins, stephen. p. (2014). Teori Budaya Organisasi. In *Perilaku Organisasi.*
- Shafie, I. (2000). Pengantar statistik. In *Pengantar statistik.* <https://doi.org/10.32890/9839559699>
- Suryabrata. (2014). Metodologi Penelitian. In *PT. Raja Grafindo Persada.*
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship).* <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.145-154>