



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 8439-8452

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Driver (Studi pada PT. Tanjung Babarina Mandiri Kabupaten Kolaka)

Nurhafizatun Nabila^{1✉}, Kartomo², Ismanto³

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email: nabilanurhafizatun909@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh Keselamatan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Driver (Studi pada PT. Tanjung Babarina Mandiri Kabupaten Kolaka). Penelitian ini merupakan model Explanatory Research dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data melalui Observasi, Studi Pustaka, dan Penyebaran Kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada Bagian Driver PT. Tanjung Babarina Mandiri Kabupaten Kolaka. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 60 orang dengan menggunakan teknik sensus yaitu peneliti dapat meneliti seluruh elemen populasi. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 26.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan aplikasi Smart-PLS 3.0. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bernilai 0.449 dan T-Statistik sebesar 4.611 dengan nilai P-Value 0.000. Begitupula Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bernilai 0.247 dan T-Statistik sebesar 2.119 dengan nilai P-Value 0.035.

Kata Kunci: *Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This research aims to determine: The effect of work safety and work facilities on employee performance in the driver department (Study at PT. Tanjung Babarina Mandiri, Kolaka Regency). This research is an Explanatory Research model with a quantitative approach. Data collection through observation, literature study, and distribution of questionnaires. The population of this research is all employees in the Driver Department of PT. Tanjung Babarina Mandiri, Kolaka Regency. Meanwhile, the sample for this study consisted of 60 people using census techniques, that is, researchers could examine all elements of the population. Research instrument testing uses validity and reliability tests with SPSS 26.0. The data analysis technique used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) using the Smart-PLS 3.0 application. Based on the research results, work safety has a positive and significant effect on employee performance with a value of 0.449 and a T-Statistic of 4.611 with a P-Value of 0.000. Likewise, work facilities have a positive and significant effect on employee performance with a value of 0.247 and a T- statistic of 2.119 with a P-value of 0.035.

Keywords: *Work Safety, Work Facilities, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, salah satu dampak persaingan yaitu mendorong manusia untuk bekerja dengan kinerja yang lebih baik. Hal ini, dikarenakan persaingan dibidang ekonomi akan sangat menuntut setiap individu baik dari kalangan manapun untuk bisa dalam mengembangkan kemampuan diri yang dimilikinya, oleh kaerna itu, perlu ditekankan sebuah upaya untuk mendorong individu agar dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan (SDM). SDM memiliki potensi besar dalam memberikan kontribusi optimal untuk mencapai tujuan perusahaan di tengah persaingan ekonomi yang menuntut pengembangan keterampilan individu.

Kinerja pegawai atau karyawan menjadi faktor kunci yang memengaruhi kesuksesan organisasi, sehingga perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan (Yulianto & Mochlasin, 2023). Pencapaian peningkatan kinerja seseorang karyawan pun itu dapat diketahui dari setiap penyelesaian pekerjaan diberikan, jika seorang karyawan tersebut mampu dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan maka karyawan tersebut dianggap memiliki tingkat Kinerja yang baik dan perlu untuk dipertahankan oleh sebuah Perusahaan. Kinerja Karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut (Yasra, 2022) Kinerja Karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana Kinerja Karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian

tujuan organisasi. Sedangkan penelitian yang dikemukakan oleh (Amelia & Setyawati, 2023) yaitu Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Pendapat tentang definisi kinerja karyawan juga disampaikan oleh (Milala, 2022), menurutnya Kinerja Karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika (Hisnidah & Solekah, 2023).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan beberapa faktor yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan salah satunya yaitu Keselamatan Kerja (Wahyuningsih & Kirono, 2023); (Kurniawan & Septiana, 2020) dan Fasilitas Kerja (Manullang et al., 2022). Keselamatan Kerja ialah salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan, agar nantinya dapat meminimalisir kecelakaan kerja dan penyakit kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pada karyawan (Arsita et al., 2024).

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat bekerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan (Ulya & Octavia, 2023). Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan menurut Keselamatan kerja adalah salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia yang menginginkan terjadinya kecelakaan (Winoto Tj et al., 2022). Sedangkan Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kondisi kerja yang sehat dan aman bagi karyawan, perusahaan, serta masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik (Alvinna, 2022). Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan di mana pekerjaan itu dilaksanakan. Sementara itu, menurut (Suwardi & Daryanto, 2018) Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sasaran keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan

air, maupun di udara (Onsardi & Riastami, 2023). Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat bekerja dan lingkungan serta terhindar dari bahaya yang menyebabkan penderitaan, kerusakan atau kerugian selama berada di dalam lingkungan kerja.

Selain Keselematan Kerja yang optimal, penting juga untuk menyediakan fasilitas yang memadai guna mendukung karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Jika fasilitas kerja tidak dapat memberikan dukungan yang memadai, hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas karyawan yang akan menurunkan Kinerja mereka. Menurut (Ranupandojo dan Husnan, 2020) Fasilitas Kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Fasilitas kerja dapat juga diartikan sebagai suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Nathaniel et al., 2024).

Sementara Menurut (Indrianti, 2024) Fasilitas Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Indriati et al., 2024). Menurut (Mantero, 2022) Fasilitas Kerja adalah sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan agar dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai target yang ditentukan. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa bahwa Fasilitas Kerja merupakan pendorong dalam membantu kerja karyawan agar lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Terkait pengaruh Keselamatan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan ini sangat perlu untuk ditindaklanjuti, khususnya Kinerja Karyawan pada bagian Driver. Untuk mencapai tingkat Kinerja yang baik pada setiap karyawan yang optimal, perusahaan perlu menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung efisiensi kerja. Selain itu, menciptakan kondisi yang mendorong disiplin dan kinerja yang baik sangat penting. Hal ini tidak hanya memberikan dukungan bagi produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan mereka secara optimal (Jesslyn & Khoiri, 2024).

Oleh karena itu, keselamatan kerja dan fasilitas kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks keselamatan kerja, ketika lingkungan kerja aman dan bebas dari bahaya, karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif tanpa rasa khawatir akan risiko kecelakaan. Studi menunjukkan bahwa peningkatan dalam prosedur keselamatan kerja dapat mengurangi insiden kecelakaan dan

sakit, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan namun sebaliknya jika prosedur Keselamatan Kerja tidak diperhatikan oleh Perusahaan maka itu akan meningkatkan kecelakaan kerja pagi setiap karyawannya yang akan menyebabkan karyawan tersebut sakit yang berujung pada menurunnya Kinerja karyawan tersebut. Sementara itu, fasilitas kerja yang memadai juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Fasilitas yang baik, seperti peralatan yang canggih, ruang kerja yang nyaman, dan dukungan teknologi yang tepat, dapat membantu karyawan bekerja lebih cepat dan lebih efisien. Penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara keselamatan kerja dan fasilitas kerja yang memadai dengan peningkatan kinerja karyawan (Indriati et al., 2024). Dalam konteks perusahaan yang mengoperasikan armada kendaraan, keselamatan kerja bagi para driver menjadi salah satu isu yang didapatkan penulis di lokasi penelitian yaitu pada PT. Tanjung Babarina Mandiri Kabupaten Kolaka. Di mana hal ini merupakan salah satu isu yang sangat penting untuk dikaji lebih dalam. Insiden kecelakaan lalu lintas yang melibatkan driver perusahaan tidak hanya berdampak negatif pada keselamatan individu karyawan, tetapi juga dapat merugikan perusahaan secara finansial dan reputasional, Tingkat kecelakaan kerja ini juga sering dirasakan pada karyawan di PT. Tanjung Babarina Mandiri khusus pada bagian Driver di mana hal ini dibuktikan dari data di PT. Babarina Mandiri sebagai berikut

Tabel 1 Data Tingkat Kecelakaan Kerja

No	Tahun	Jenis Kecelaka an	lokasi	Dampak cedera	Penyebab	Jumlah kecelakaan
1	2022	Tabrakan ringan	Jalur lintas sulawesi	berat	Lelah berkendara	10
2	2022	Pecah ban	Jalur tamban g	berat	Bank Aus	15
3	2023	Kecelaka an Tunggal	Jalur ekstrim	berat	Kurang perawatan kendaraan	17
4	2023	Senggolan kendaraan	Persimp angan	sedang	Kurang konsentrasi	8
5	2024	Mogok	Jalur tambang	berat	Ban bocor	10

Sumber: Data dari PT.Tanjung Babarina Mandiri

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan driver di PT. Tanjung Babarina Mandiri dapat dikatakan tinggi selama periode 2022-2024 dengan lima insiden kecelakaan dengan variasi yang berbeda-beda, dapat juga dilihat bahwa jumlah kecelakaan tertinggi yakni kurangnya perawatan kendaraan yang berjumlah 17 karyawan. Sehingga hal tersebutlah yang sangat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan pada bagian driver.

Kinerja karyawan, khususnya pada bagian driver di PT. Tanjung Babarina Mandiri Kabupaten Kolaka, sering kali dipengaruhi oleh faktor keselamatan kerja dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Para driver di PT. Tanjung Babarina Mandiri menghadapi risiko tinggi dalam pekerjaan sehari-hari, seperti potensi kecelakaan lalu lintas, kurangnya perhatian perusahaan terhadap keselamatan kerja, seperti pelatihan keselamatan rutin, pemeliharaan kendaraan yang memadai, dan penyediaan perlengkapan keselamatan, dapat meningkatkan risiko kecelakaan dan menurunkan Kinerja driver.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan mengatakan bahwa Kinerja Karyawan sering menurun, kemudian penulis melanjutkan observasi awal kepada 30 karyawan mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan driver menurun yang dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan *Driver*

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apa saja faktor-faktor yang sering mempengaruhi Kinerja		
	a. Adanya beban kerja yang banyak	23	7
	b. Resiko	25	5
	c. Pengalaman kerja	20	10
	d. Produktivitas (target)	25	5
	e. Fasilitas kurang memadai	26	4

(Sumber: Hasil Observasi terhadap Karyawan Driver PT. Tanjung Babarina)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, maka disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan driver PT. Tanjung Babarina Mandiri Kabupaten Kolaka sering mengalami penurunan karena sebesar 25 masih sering terjadi tingkat kecelakaan yang dapat dengan mudah dalam membuat karyawan merasa kurang sehat yang akan mempengaruhi Kinerja mereka. Selain itu sebesar 26 Kinerja karyawan driver juga sering menurun karena fasilitas pada Perusahaan tersebut belum memadai yang membuat karyawan sulit dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, yang Dimana hal tersebut juga akan berdampak pada Kinerja mereka. Fenomena ini mengungkapkan adanya kesenjangan antara harapan driver terkait Keselamatan Kerja dan Fasilitas Kerja yang memadai dan kenyataan yang mereka hadapi di lapangan. Ketidaknyamanan tersebut berdampak langsung pada efisiensi operasional perusahaan, karena pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu mengalami keterlambatan. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa terdapat potensi masalah dalam manajemen fasilitas kerja yang belum optimal, terutama terkait pemeliharaan dan kualitas kendaraan operasional.

Selain fenomena yang telah dijelaskan di atas, penulis juga mengidentifikasi adanya inkonsistensi atau perbedaan hasil penelitian terdahulu seperti yang dikemukakan oleh (Wahyuningsih & Kirono, 2023) bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Sari & Anwar, 2022) yang menyatakan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Kurniawan & Septiana, 2020) yang mengatakan bahwa Keselamatan Kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

Selain itu, penelitian yang dikemukakan oleh (Manullang et al., 2022) mengatakan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dikemukakan oleh (Swastawan et al., 2021) menyatakan bahwa Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Wonua et al. (2021), penelitian kuantitatif berfokus pada pengukuran jumlah (kuantitas) dan didasarkan pada filsafat positivisme. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research (Stiadi, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Driver (Studi pada PT. Tanjung Babarina Mandiri Kabupaten Kolaka).

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Pada Bagian Driver PT. Tanjung Babarina Mandiri Kabupaten Kolaka, dengan periode pelaksanaan dari Juli 2024 hingga Januari 2025. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data berbentuk angka atau data kualitatif yang telah dikonversi menjadi bentuk numerik (scoring). Data kuantitatif bersifat absolut sehingga dapat diukur dan dianalisis secara statistik (Hardani et al., 2020).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan dari Driver pada PT. Tanjung Babarina Mandiri Kabupaten Kolaka di daerah Wolo Kabupaten Kolaka berjumlah 60 orang, sesuai dengan definisi populasi sebagai sekelompok objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang menjadi fokus penelitian untuk dianalisis dan ditarik kesimpulannya (Wonua et al., 2021).

Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik sensus. Indriantoro & Supomo (2018) mengemukakan bahwa teknik sensus adalah peneliti dapat meneliti seluruh elemen populasi. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang terdiri dari karyawan Driver pada PT. Tanjung Babarina Mandiri Kabupaten

Kolaka di daerah Wolo Kabupaten Kolaka. Sensus juga lebih layak dilakukan jika penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi (Indriantoro & Supomo, 2018)..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Convergent Validity

Convergent validity diuji dengan melihat reliabilitas item (validitas indikator), yang diukur melalui nilai loading factor. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai loading factor lebih dari 0,7. Namun, dalam penelitian yang masih dalam tahap pengembangan skala, nilai loading factor antara 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015). Setelah data diolah menggunakan Smart PLS 3.0, hasil loading factor ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Nilai *Outer Loading*

Item	Keselamatan Kerja	Fasilitas Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.798		
X1.2	0.903		
X1.3	0.912		
X1.4	0.796		
X2.1		0.753	
X2.2		0.938	
X2.3		0.958	
X2.4		0.892	
X2.5		0.858	
Y1			0.797
Y2			0.964
Y3			0.972
Y4			0.892

(Sumber: Data Diolah Menggunakan PLS 3, 2025)

Berdasarkan Tabel 1 yang ditunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor > 0,7 dan ini dinyatakan valid.

Tabel 2 *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

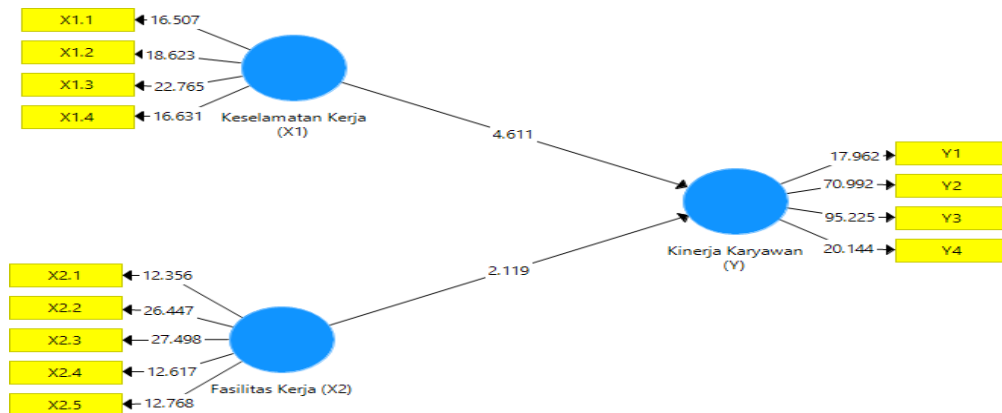
Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Keselamatan Kerja	0.875	0.915
Fasilitas Kerja	0.928	0.946
Kinerja Karyawan	0.928	0.950

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2025)

Berdasarkan output pada Tabel 2, konstruksi yang dianalisis menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Composite Reliability lebih dari 0,7 serta nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,5.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model ini dievaluasi dengan mempertimbangkan nilai R-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen serta nilai t-statistik dalam pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai R-square, semakin baik kemampuan model dalam memprediksi variabel yang diteliti. Signifikansi dalam pengujian hipotesis ditentukan oleh nilai path coefficient.



Gambar 1 Output PLS Algorithm

Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi

Analisis ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Menurut Ghazali (2012), nilai R-Square dikategorikan ke dalam tiga tingkat: kuat, moderat, dan lemah. Model dikatakan kuat jika memiliki nilai R-Square sebesar 0,70, bersifat moderat pada nilai 0,50, dan dianggap lemah jika nilainya 0,25. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Nilai R-Square

Konstruk	R-Square
Kinerja Karyawan	0.398

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2025)

Dari Tabel 3 di atas menunjukkan nilai R-Square konstruk Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Keselamatan Kerja dan Fasilitas Kerja sebesar 0.398 atau 39,8%, sedangkan untuk sisanya sebesar 60,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variabel Keselamatan Kerja dan Fasilitas Kerja memiliki kategori sedang. Dapat diartikan bahwa Keselamatan Kerja di PT. Tanjung Babarina sudah cukup baik, dengan meningkatnya tingkat Keselamatan Kerja tersebut seperti kurangnya kecelakaan kerja maka akan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan. Selain itu, Fasilitas Kerja yang dirasakan oleh karyawan Driver di PT. Tanjung Babarina juga

sudah terbilang cukup baik sehingga ikut meningkatkan Kinerja pada Karyawannya.

Tabel 4 Nilai *Path Coefficients*

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P Value
X1 -> Y	0.449	0.441	0.097	4.611	0.000
X2 -> Y	0.247	0.263	0.117	2.119	0.035

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2025)

Berdasarkan Tabel 4, pengujian Path Coefficient dilakukan untuk memperkuat hubungan antara konstruk dalam setiap hipotesis. Pengujian ini menggunakan metode PLS Bootstrapping dengan memeriksa nilai T-Statistic dari variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015), rule of thumb yang digunakan dalam penelitian adalah T-Statistic > 1,64 dengan tingkat signifikansi P-Value atau nilai probabilitas < 0,05 (5%) dan hasil yang bernilai positif.

Pembahasan

Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh Keselamatan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, yang juga didukung oleh penelitian Wahyuningsih & Kirono (2023) menyatakan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya semakin baik prosedur Keselamatan Kerja maka akan semakin baik pula Kinerja Karyawan dan sebaliknya.

Keselamatan kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada bagian driver yang memiliki risiko kerja yang tinggi (Dewi et al., 2020). Ketika perusahaan memberikan perhatian khusus pada keselamatan kerja karyawannya, seperti memperhatikan alat pelindung diri, pelatihan keselamatan, serta pengawasan yang ketat terhadap prosedur keselamatan kerja, maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dalam menjalankan tugasnya.

Hal tersebut sejalan dengan hasil deskripsi variabel Keselamatan Kerja pada PT. Tanjung Babarina Mandiri Kabupaten Kolaka yang didominasi pada pernyataan dengan indikator pemakaian peralatan kerja. Sebagian besar responden beranggapan bahwa Keselamatan Kerja karyawan draiver pada PT. Tanjung Babarina Mandiri Kabupaten Kolaka

telah sadar akan penggunaan APD sesuai SOP perusahaan untuk mengutamakan keselamatan kerja. Namun jika dilihat dari indikator keempat dengan indikator pelatihan dan keselamatan kerja tergolong cukup rendah, hal ini diidentifikasi oleh penulis agar PT. Tanjung Babarina Mandiri Kabupaten Kolaka untuk lebih memperhatikan pelatihan dan keselamatan kerja karyawannya. Sehingga walaupun para draiver telah mengenakan APD yang lengkap dan dapat memberikan perlindungan fisik yang lebih baik terhadap potensi bahaya, namun tanpa disertai dengan pelatihan yang memadai dapat membuat sebagian draiver tidak tahu cara menggunakan APD dengan benar atau tidak memahami risiko yang mereka hadapi di lingkungan kerja. Menurut Almaudio (2021) menyatakan bahwa dengan mengutamakan pelatihan dan keselamatan kerja pada perusahaan tambang dapat meminimalisir kecelakaan dan membuat lingkungan kerja yang lebih aman. Perasaan aman ini dapat meningkatkan fokus dan konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga produktivitas dan kinerja mereka pun meningkat.

Sehingga dengan Keselamatan Kerja yang terjaga dan aman juga dapat mengurangi tingkat kecemasan dan kecelakaan yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Ulfiana et al., 2023). Ketika risiko kecelakaan atau bahaya lainnya dapat diminimalkan oleh PT. Tanjung Babarina Mandiri, maka karyawan draiver akan lebih tenang dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Sehingga dengan memperhatikan hal tersebut akan membuat Keselamatan Kerja meningkat dan akan berdampak langsung pada peningkatan Kinerja Karyawan draiver pada PT. Tanjung Babarina Mandiri. Dengan demikian, hal tersebutlah yang membuat Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan draiver pada PT. Tanjung Babarina Mandiri Kabupaten Kolaka..

Fasilitas Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh Keselamatan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, yang juga didukung oleh penelitian Sawota (2023) yang menyatakan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya semakin baik Fasilitas Kerja maka akan semakin baik pula Kinerja Karyawan begitupun sebaliknya.

Fasilitas kerja yang memadai, seperti kendaraan yang baik, serta akses terhadap peralatan kerja yang diperlukan, merupakan faktor penting yang dapat mendukung kinerja karyawan draiver. Karyawan draiver yang bekerja dengan fasilitas yang lengkap dan terawat dengan baik, serta sesuai kebutuhan dapat meningkatkan keselamatan dan kenyamanan dalam bekerja serta dapat memberi kontribusi pada efisiensi operasional dan

pencapaian target kinerja.

Hal tersebut sejalan dengan deskripsi variabel Fasilitas Kerja pada PT. Tanjung Babarina Mandiri Kabupaten Kolaka yang tergolong cukup baik. Menunjukkan sebagian besar responden beranggapan bahwa fasilitas yang disediakan sesuai dengan kebutuhan kerja mereka dan fasilitas tersebut membantu mereka untuk mencapai target pekerjaannya sehingga hal ini yang mendorong peningkatan kinerja para draiver pada PT. Tanjung Babarina Mandiri Kabupaten Kolaka. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wulandari & Nurhayati, 2023) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dengan adanya Fasilitas Kerja yang cukup baik yang dirasakan karyawan draiver maka membuat mereka semangat dalam bekerja dan meningkatkan Kinerjanya pada PT. Tanjung Babarina Mandiri Kabupaten Kolaka.

Dengan Fasilitas Kerja yang optimal, dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih efektif, sehingga hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, dengan fasilitas kerja yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan (Jufrizen, 2021). Dari hal tersebut dapat dipahami bahwa dengan perhatian yang ditunjukkan oleh PT. Tanjung Babarina Mandiri Kabupaten Kolaka terhadap kebutuhan Fasilitas Kerja yang memadai kepada para draiver terutama pada kendaraan dan proses dalam bekerja maka karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik yang secara tidak langsung akan meningkatkan Kinerja para draiver. Hal inilah yang membuat Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan draiver pada PT. Tanjung Babarina Mandiri Kabupaten Kolaka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Keselamatan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Driver pada PT. Tanjung Babarina Mandiri Kabupaten Kolaka, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistik variabel keselamatan kerja sebesar 4.611 dengan P-Value 0.000, serta variabel fasilitas kerja dengan T-Statistik sebesar 2.119 dan P-Value 0.035. Dengan demikian, kedua variabel tersebut terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kinerja para driver di perusahaan tersebut.

Sejalan dengan hasil temuan tersebut, disarankan agar PT. Tanjung Babarina Mandiri secara rutin menyelenggarakan pelatihan keselamatan kerja, termasuk penggunaan alat pelindung diri dan penanganan situasi darurat, serta melakukan perawatan dan pemeriksaan kendaraan secara berkala demi menjamin keselamatan kerja. Selain itu,

perusahaan juga perlu memastikan ketersediaan dan kelayakan fasilitas kerja agar dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja atau kesadaran diri, serta mempertimbangkan penggunaan metode kualitatif seperti wawancara untuk memperoleh data yang lebih mendalam. Selain itu, disarankan pula untuk mengganti objek penelitian guna memperoleh hasil yang lebih luas dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anuraga, G., Sulistiyawan, E., & Munadhiroh, S. (2017). Structural Equation Modeling – Partial Least Square untuk pemodelan indeks pembangunan kesehatan masyarakat (IPKM) di Jawa Timur.) Program Studi Statistika, Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Arsita, S., Suharto, A., & Puspitadewi S, I. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kc Jember Sudirman. *Growth*, 22(1), 79.
- Badwin, S., Astaginy, N., & Titing, A. S. (2023). Pengaruh Iklim Keselamatan dan Persepsi Keselamatan Pengawas terhadap Kinerja Keselamatan:(Studi Kasus pada PT PLN (Persero) ULPLTD Kolaka). *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(6), 181-194.
- Ismanto, I., Astaginy, N., & Kurnia, N. (2023). Pengaruh Locus Of Control (LOC) dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Kolaka):(Studi pada Inspektorat Kabupaten Kolaka). *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 125-134.
- Jesslyn, J., & Khoiri, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Niaga Remittance. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(1), 123–135.
- Nani Hartati Sihotang & Asron Saputra. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex. *eCo-Buss*, 6(3), 1007–1020.
- Nathaniel, A. N., Mastika, I. K., Sutrisno, S., & Rahmawati, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Nyoto Permadi. *Jurnal Strategi dan Bisnis*, 12(1), 1.
- Nella, M. (2023). Analisis Pengaruh Situasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Semen Baturaja (Persero). *Journal of Contemporary Public Administration (JCPA)*, 3(1), 18–33.

- Neysyah., Suwanto., & Astaginy. (2023). Pengaruh Perceived Organizational terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Kolaka). *Jurnal Akutansi Keuangan dan Bisnis*. Vol 1. No. 2.
- Rinding & Astaginy. (2024). Competency and Work Environment on Employee Performance at PT. Permata Ogan. *Journal of Contemporary Management Studies*. Vol. 1No. 2.
- Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *JIKAP (Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 8(1), 80.
- Rofikah, S.,& Norsain. (2022). Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Penghargaan Finansial dan Nilai Instrinsik Pekerjaan terhadap Minat Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiwa Akuntansi Universitas Wiraraja Madura) Siti.3.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Swastawan., Wyn., & Dewi.a. (2021). Pengaruh Tingkat Pendapatan , Suku Bunga , Religiusitas , dan Financial Attitude terhadap Minat Menabung untuk Beryadnya pada Masyarakat Desa Tajun. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 11(2), 206–215.
- Ulya, R., & Octavia, Y. F. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jepun Klinik Kuripan Lombok Barat. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 1(5), 206–214.
- Uno. (2020). *Prosiding Webinar Magister Pendidikan Dasar Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo " Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Penulisan Karya Ilmiah Menuju Anak Merdeka Belajar "* Gorontalo, 14 Juli 2020 ISBN: xxxxxxxxxxxx. 1–11.
- Winoto Tj, H., Tecoalu, M., & Gunawan, I. (2022). Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3), 13572–13580.
- Wulandari, A., & Nurhayati, M. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Teamwork Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 11(2), 47–67.