

**PENGARUH IMPLEMENTASI KESELAMATAN KECELAKAAN  
KERJA (K3) DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI HOTEL TIRTA SANITA RESORT**

Selviteria Alnaseri<sup>1)</sup>, Sari Laelatul Qodriah<sup>2)</sup>, Harry Safari Margapradja<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3,)</sup>Manajamen, Universitas Muhammadiyah Cirebon, Indonesia  
<sup>1,2,3,...)</sup>[selviteriaalnaseri79@gmail.com](mailto:selviteriaalnaseri79@gmail.com)

**ABSTRACT**

This research aims to analyze the impact of the implementation of Occupational Health and Safety (OHS) and organizational support on employee performance at Hotel Tirta Sanita Resort. The issue raised focuses on the importance of a safe work environment and organizational support in improving employee performance, especially in the hospitality service industry. This study uses a quantitative approach with a purposive sampling technique, involving 60 respondents who have worked for at least one year and are directly involved in hotel operations. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple linear regression, and t-tests. The research results indicate that the implementation of OHS has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.003. Organizational support also has a significant effect with a significance value of 0.000 and has a stronger influence compared to OHS. Simultaneously, both variables have been proven to significantly affect performance improvement. These findings point out the value of synergy between physical protection through OHS and psychological support through the organization in creating a productive work environment. This research recommends that hotel management consistently enhance the implementation of OHS programs and strengthen the organizational support culture to encourage optimal employee performance.

**Keywords:** Occupational Safety and Health (OSH), Organizational Support, Employee Performance, Hospitality Industry, HR Management

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Tirta Sanita Resort. Masalah yang diangkat berfokus pada pentingnya lingkungan kerja yang aman dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di industri layanan perhotelan. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling, melibatkan 60 responden yang telah bekerja selama minimal satu tahun dan terlibat langsung dalam operasi hotel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, dan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Dukungan organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 dan memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan OHS. Secara bersamaan, kedua variabel tersebut telah terbukti secara signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja. Temuan ini menunjukkan nilai sinergi antara perlindungan fisik melalui K3 dan dukungan psikologis melalui organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen hotel secara konsisten meningkatkan pelaksanaan program OHS dan memperkuat budaya dukungan organisasi untuk mendorong kinerja karyawan yang optimal.

**Kata Kunci:** Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan, Industri Perhotelan, Manajemen SDM

**1. PENDAHULUAN**

Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan merupakan kajian penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam industri jasa seperti perhotelan. Teori kebutuhan dasar Maslow serta teori dua faktor Herzberg menempatkan lingkungan kerja yang aman dan dukungan organisasi sebagai faktor higienis yang dapat mengurangi ketidakpuasan kerja dan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Menurut (NoerRohmahDiahA'yun, 2023), penerapan K3, lingkungan kerja yang mendukung, dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana keamanan kerja menciptakan rasa nyaman dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif. Temuan ini selaras dengan hasil

studi (Fajri, K., Utami, H. N., & Prasetya, 2017) yang mengungkap bahwa program K3 berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, terutama pada sektor konstruksi dengan tingkat risiko tinggi. Mereka menegaskan bahwa keselamatan kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab manajemen, namun juga berfungsi sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan efisiensi organisasi.

Lebih lanjut, (Pramudya, 2018) menunjukkan bahwa hubungan antara K3 dan kinerja karyawan diperkuat oleh keberadaan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, penerapan K3 tidak langsung memengaruhi kinerja, namun terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian berdampak pada performa. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara K3 dan kinerja bersifat kompleks dan multidimensi. Namun demikian, sebagian literatur lain berargumen bahwa dukungan organisasi—seperti keterlibatan manajerial, pelatihan, dan komunikasi internal—seringkali lebih kuat dalam memengaruhi motivasi kerja daripada faktor K3 itu sendiri. Dalam konteks industri perhotelan yang menuntut pelayanan prima dan intensitas interaksi tinggi dengan pelanggan, dukungan organisasi yang berbasis pada budaya kerja kolaboratif dan supervisi transformatif bisa memiliki dampak yang lebih nyata terhadap kinerja dibanding sekadar prosedur K3 teknis.

Dengan demikian, perdebatan literatur berpusat pada dimensi mana yang lebih berpengaruh terhadap peningkatan kinerja apakah melalui pendekatan teknis-fungsional seperti K3, atau melalui aspek sosial-psikologis seperti dukungan organisasi. Studi ini akan mengambil posisi integratif, mengeksplorasi keduanya secara simultan pada Hotel Tirta Sanita Resort untuk menilai kontribusi relatif masing-masing faktor terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja jasa yang dinamis dan berbasis pelayanan

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan ketika mereka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan sesuai dengan standar organisasi (Bangun, 2015; Mangkunegara, 2017). Kinerja terkait dengan tujuan strategis organisasi, kontribusi ekonomi, kepuasan konsumen, dan pencapaian individu (Abdullah, 2014; Fahmi, 2016). Kinerja karyawan ditunjukkan oleh (Sinambela, 2012). Oleh karena itu, pengukuran yang jelas, terukur, dan disepakati bersama diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini juga harus dilandasi oleh prinsip moral dan etika. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir tetapi juga dari proses kerja yang membantu mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

(Nursasongko, 2012) menyatakan bahwa ada enam dimensi utama yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan:

1. Kualitas Kerja adalah hasil kerja tepat dan sempurna sesuai dengan kemampuan dan standar organisasi. Indikatornya adalah ketelitian dan akurasi, kesempurnaan tugas, dan kemampuan memecahkan masalah.
2. Kuantitas Kerja adalah ukuran jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu, yang merupakan representasi dari produktivitas. Indikatornya adalah Jumlah output, siklus aktivitas yang diselesaikan, dan tingkat produktivitas.
3. Ketepatan Waktu adalah ukuran kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan efektivitas pengelolaan waktu. Indikatornya termasuk penyelesaian tepat waktu, kemampuan mengelola waktu, dan koordinasi dengan tim.
4. Efektivitas adalah pengukuran seberapa efektif penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil yang optimal. Indikatornya termasuk penggunaan sumber daya yang optimal, pencapaian hasil yang diharapkan, dan kemampuan untuk menyesuaikan diri.
5. Kemandirian adalah tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sendiri. Indikatornya adalah inisiatif, kemampuan untuk membuat keputusan sendiri, dan tanggung jawab atas tugas.
6. Komitmen Kerja adalah karyawan setia dan berdedikasi terhadap organisasi dan pekerjaannya. Indikatornya adalah kepatuhan terhadap kebijakan organisasi, semangat kerja, dan keterlibatan aktif dalam pencapaian tujuan.

### **B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Program kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental pekerja. (IAPA, 2007) menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah upaya untuk menjaga lingkungan tempat kerja bebas dari bahaya. Perlindungan fisik dari bahaya pekerjaan termasuk dalam keselamatan, menurut (Mathis, R., & Jackson, 2002). Sementara (Bangun, 2015) menekankan pentingnya menjamin keamanan fisik dan mental pekerja, (Swasto, 2013) mengatakan bahwa keselamatan kerja mencakup semua langkah untuk melindungi pekerja dari bahaya di tempat kerja. Oleh karena itu, keselamatan kerja dapat didefinisikan sebagai upaya sistematis yang dilakukan oleh perusahaan untuk membuat lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk mencegah kecelakaan dan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Berbagai faktor internal dan eksternal yang berkaitan dengan pekerjaan sangat memengaruhi kinerja program keselamatan ini.

Menurut (Sutriso, 2016), menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi utama mengenai K3 yaitu sebagai berikut:

1. Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu menunjukkan komitmen Perusahaan terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja melalui kebijakan yang jelas dan terarah. Kebijakan tertulis tentang keselamatan kerja (K3) adalah dokumen resmi perusahaan yang mengandung komitmen, tujuan, dan pedoman umum untuk penerapan keselamatan kerja.
  2. Pelaksanaan K3 Berkonsentrasi pada bagaimana kebijakan K3 diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pengadaan alat pelindung diri (APD) Penyediaan dan penyebaran alat pelindung diri (APD) seperti helm, masker, sarung tangan, dan lainnya sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja. Hasil pelatihan keselamatan tergantung pada jumlah dan frekuensi pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan K3.
  3. Pengawasan dan Evaluasi K3 yaitu mengevaluasi kinerja K3 dan memastikan kepatuhan prosedur. Sistem pelaporan kecelakaan mempunyai cara cepat dan jelas untuk melaporkan insiden di tempat kerja. Pengawasan pelaksanaan prosedur operasional standar (SOP) Pemantauan berkala oleh pihak berwenang, seperti supervisor, untuk memastikan bahwa setiap aktivitas kerja sesuai dengan prosedur keselamatan yang ditetapkan.
- C. Dukungan Organisasi

Sejauh mana pekerja percaya bahwa perusahaan menghargai kerja mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka disebut dukungan organisasi (Rhoades, L., & Eisenberger, 2002). (Pratiwi, R. D., & Muzakki, 2021) menyatakan bahwa dukungan ini sesuai dengan standar dan harapan karyawan di tempat kerja. (Untari, D. T., Lestari, S. D., & Nugroho, 2021) menyatakan bahwa penghargaan terhadap kinerja, perhatian pada kebutuhan pribadi, dan upaya untuk mempertahankan kesejahteraan karyawan adalah bagian dari dukungan organisasi.

Rasa hormat, promosi, gaji yang adil, dan pengakuan atas kerja keras adalah beberapa contoh dukungan yang sebenarnya (Diana, N., & Frianto, 2021). Dukungan positif dari perusahaan dapat mendorong tanggung jawab emosional karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka (Syarifudin et al., 2022). Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan merupakan faktor mediasi penting dalam hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja.

Dalam konteks pelayanan, (Grönroos, 1990) menyatakan bahwa dukungan organisasi juga mendorong perilaku karyawan yang berorientasi pada pelanggan. Oleh karena itu, dukungan organisasi yang kuat menyebabkan motivasi, keterikatan, dan kinerja karyawan yang lebih baik secara keseluruhan.

Menurut (Nzuve, S. N. M., & Ndolo, 2020b), terdapat tiga dimensi dalam dukungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Dukungan manajerial terhadap keselamatan adalah sejauh mana pimpinan Perusahaan dapat menunjukkan komitmen terhadap keselamatan kerja. Indikatornya adalah komitmen manajemen terhadap keselamatan, keterlibatan pimpinan dalam program K3, dan pemberian arahan terkait prosedur keselamatan.
2. Penyedia sumber daya keselamatan adalah sejauh mana organisasi atau Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung keselamatan kerja secara memadai. Indikatornya adalah ketersediaan alat pelindung diri, penyedia fasilitas kerja yang aman, dan alokasi anggaran untuk program K3.
3. Pengakuan terhadap perilaku aman adalah sebuah pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan yang mematuhi prosedur keselamatan dan menunjukkan perilaku kerja aman. Indikatornya adalah pemberian insentif atas kepatuhan K3, apresiasi terhadap laporan potensi bahaya, dan pengakuan formal atas kontribusi terhadap budaya keselamatan.

Dari penelitian ini terdapat hipotesis yang akan di uji oleh penulis nantinya yaitu:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di Hotel Sanita Resort.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Tirta Sanita Resort.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara implementasi keselamatan kecelakaan kerja (K3) dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Tirta Sanita Resort.

### **3. METODOLOGI**

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Tirta Sanita Resort sebanyak 110 orang. Teknik yang digunakan yaitu menggunakan teknik purposive sampling, dimana penentuan sampel yang dipilih secara cermat dengan mengambil objek penentuan yang selektif dan mempunyai ciri-ciri yang spesifik. Dengan kriteria sebagai berikut: karyawan yang sudah bekerja minimal selama satu tahun dan terlibat langsung dalam operasional

hotel, seperti di bagian front office, housekeeping, dapur, dan maintenance. Pemilihan karyawan dengan kriteria tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman dan pemahaman yang memadai terkait implementasi keselamatan kecelakaan kerja (K3) serta dukungan organisasi di lingkungan kerja mereka. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 60 karyawan

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Uji Validitas**

**Tabel 1.**  
**Uji Validitas Implementasi Keselamatan Kecelakaan Kerja (X1)**

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,839	0,2542	Valid
X1.2	0,854	0,2542	Valid
X1.3	0,873	0,2542	Valid
X1.4	0,882	0,2542	Valid
X1.5	0,845	0,2542	Valid
X1.6	0,871	0,2542	Valid
X1.7	0,935	0,2542	Valid
X1.8	0,875	0,2542	Valid
X1.9	0,921	0,2542	Valid
X1.10	0,857	0,2542	Valid
X1.11	0,895	0,2542	Valid
X1.12	0,829	0,2542	Valid
X1.13	0,867	0,2542	Valid
X1.14	0,839	0,2542	Valid
X1.15	0,840	0,2542	Valid

*Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2025*

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator variabel Implementasi Keselamatan Kecelakaan Kerja (X1) dinyatakan valid karena nilai *r* hitung masing-masing lebih besar dari *r* tabel (0,2542). Nilai *r* hitung berkisar antara 0,829 hingga 0,935, menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner mampu mengukur variabel X1 dengan baik. Oleh karena itu, instrumen ini layak digunakan dalam analisis penelitian.

**Tabel 2.**  
**Uji Validitas Dukungan Organisasi (X2)**

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,907	0,2542	Valid
X2.2	0,893	0,2542	Valid
X2.3	0,901	0,2542	Valid
X2.4	0,905	0,2542	Valid
X2.5	0,926	0,2542	Valid
X2.6	0,928	0,2542	Valid
X2.7	0,879	0,2542	Valid
X2.8	0,952	0,2542	Valid
X2.9	0,893	0,2542	Valid
X2.10	0,894	0,2542	Valid
X2.11	0,809	0,2542	Valid
X2.12	0,929	0,2542	Valid

*Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2025*

Berdasarkan Tabel 2, seluruh indikator pada variabel Dukungan Organisasi (X2) dinyatakan valid karena nilai *r* hitung masing-masing lebih besar dari *r* tabel sebesar 0,2542. Nilai *r* hitung tertinggi adalah 0,952 (X2.8) dan terendah 0,809 (X2.11), yang menunjukkan bahwa semua item mampu mengukur variabel X2 secara akurat. Dengan demikian, seluruh indikator layak digunakan dalam penelitian.

Tanya ChatGPT

**Tabel 3.**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,796	0,2542	Valid
Y.2	0,891	0,2542	Valid
Y.3	0,879	0,2542	Valid
Y.4	0,954	0,2542	Valid
Y.5	0,874	0,2542	Valid
Y.6	0,928	0,2542	Valid
Y.7	0,922	0,2542	Valid
Y.8	0,952	0,2542	Valid
Y.9	0,899	0,2542	Valid
Y.10	0,913	0,2542	Valid
Y.11	0,892	0,2542	Valid
Y.12	0,902	0,2542	Valid

*Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2025*

Berdasarkan Tabel 3, seluruh indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* sebesar 0,2542. Nilai *r hitung* tertinggi adalah 0,954 (Y.4) dan terendah 0,796 (Y.1), sehingga seluruh item kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel Y secara tepat dan konsisten dalam penelitian ini.

**B. Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Implementasi Keselamatan kecelakaan kerja (X1)	0,977	0,600	Reliabel
Dukungan Organisasi (X2)	0,979	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,979	0,600	Reliabel

*Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2025*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variable penelitian Implementasi Keselamatan Kecelakaan Kerja (X1), Dukungan Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) lebih dari 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

**C. Uji Normalitas**

**Tabel 5.**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.40575890
Most Extreme Differences	Absolute	.173
	Positive	.173
	Negative	-.161
Kolmogorov-Smirnov Z		1.326
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

*Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2025*

Berdasarkan tabel di 5 dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed)  $0,059 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

**D. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 6.**  
Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Implementasi_ Keselamatan Kecelakaan Kerja (X1)	.371	2.694
	Dukungan_ Organisasi (X2)	.371	2.694
a. Dependent Variable: Y			

*Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2025*

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Implementasi Keselamatan Kecelakaan Kerja (X1) dan Dukungan Organisasi (X2), memiliki nilai Tolerance sebesar 0,371 dan VIF sebesar 2,694. Karena nilai Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini. Dengan demikian, kedua variabel dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis tanpa menimbulkan gangguan multikolinieritas.

**E. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 7..**  
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.164	1.768		4.617	.000
	Implementasi Keselamatan Kecelakaan Kerja (X1)	-.063	.071	-.185	-.895	.374
	Dukungan_ Organisasi (X2)	-.070	.084	-.172	-.832	.409
a. Dependent Variable: ABS_RES						

*Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2025*

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Implementasi Keselamatan Kecelakaan Kerja (X1) sebesar 0,374 dan untuk Dukungan Organisasi (X2) sebesar 0,409. Karena kedua nilai Sig.  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Artinya, varians residual bersifat konstan dan model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik yang penting untuk analisis regresi linear.

F. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8.  
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.320	2.600		2.431	.018
	X1	.321	.104	.385	3.092	.003
	X2	.482	.124	.484	3.882	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Implementasi Keselamatan Kecelakaan Kerja (X1) dan Dukungan Organisasi (X2), berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) untuk X1 sebesar 0,003 dan untuk X2 sebesar 0,000, yang keduanya lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi untuk X1 adalah 0,321, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan dalam X1 akan meningkatkan Y sebesar 0,321 satuan, jika variabel lain konstan. Sementara itu, koefisien X2 sebesar 0,482 menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan X1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik implementasi keselamatan kerja maupun dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Uji T

Tabel 9.  
Uji Hipotesis T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.320	2.600		2.431	.018
	X1	.321	.104	.385	3.092	.003
	X2	.482	.124	.484	3.882	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Implementasi Keselamatan Kecelakaan Kerja (X1) dan Dukungan Organisasi (X2), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi X1 sebesar 0,003 dan X2 sebesar 0,000, yang keduanya lebih kecil dari batas signifikan 0,05. Nilai t hitung untuk X1 adalah 3,092 dan untuk X2 adalah 3,882, menunjukkan bahwa keduanya berkontribusi secara signifikan dalam model. Dengan demikian, hipotesis H1 dan H2 diterima, artinya implementasi keselamatan kerja dan dukungan organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,003 dan koefisien regresi sebesar 0,321. Temuan ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan karena dapat meningkatkan kenyamanan, menurunkan tingkat stres, serta meminimalkan risiko kecelakaan kerja. Selain itu, menurut (Nzuve, S. N. M., & Ndolo, 2020a), kebijakan dan implementasi K3 yang baik akan menciptakan rasa aman bagi karyawan, yang berdampak langsung pada motivasi dan produktivitas kerja.

Dengan demikian, implementasi K3 bukan hanya aspek teknis semata, tetapi juga merupakan strategi organisasi untuk menciptakan efisiensi kerja dan loyalitas karyawan. Ketika risiko kerja berkurang, energi dan fokus karyawan dapat lebih diarahkan pada pencapaian target kerja, sehingga produktivitas meningkat.

### **Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan K3, ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,482 dan nilai signifikansi 0,000. Temuan ini diperkuat oleh pendapat (Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, 1986) dalam teori *Perceived Organizational Support* (POS), yang menjelaskan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi sangat menentukan seberapa jauh mereka akan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai, diberi perhatian, dan mendapatkan fasilitas yang memadai, maka mereka akan menunjukkan loyalitas dan peningkatan kinerja secara sukarela. (Caesens, G., Nguyen, N., Stinglhamber, F., & Hansez, 2023) juga menambahkan bahwa dukungan organisasi tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga berdampak pada aspek psikologis seperti kepuasan kerja, keterlibatan, dan semangat kerja. Oleh karena itu, strategi perusahaan yang menekankan pada penguatan hubungan interpersonal dan profesional antar level organisasi akan berdampak positif terhadap hasil kerja karyawan.

### **Pengaruh Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara simultan, kedua variabel yaitu implementasi K3 dan dukungan organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk kedua variabel berada di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa keberadaan keduanya secara bersamaan berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian (Robbins, S. P., & Judge, 2019) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja fisik dan psikologis. K3 merupakan bagian dari lingkungan kerja fisik yang memberikan rasa aman, sedangkan dukungan organisasi merupakan bagian dari lingkungan kerja psikologis yang membentuk persepsi, sikap, dan komitmen. Selain itu, (Luthans, 2018) menekankan pentingnya sinergi antara sistem kerja yang baik dan iklim organisasi yang mendukung dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Dengan kata lain, karyawan akan mampu memberikan kinerja terbaik apabila merasa aman secara fisik dan dihargai secara emosional oleh organisasi tempat mereka bekerja.

## **5. PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kebijakan, pelaksanaan, dan evaluasi K3 di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kenyamanan, rasa aman, dan produktivitas kerja karyawan.
2. Dukungan organisasi terbukti memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan K3 terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa mendapatkan dukungan dari manajemen, seperti tersedianya sumber daya, perhatian terhadap kesejahteraan, serta penghargaan atas perilaku kerja positif, maka mereka akan lebih termotivasi dan menunjukkan kinerja yang tinggi.
3. Secara simultan, implementasi K3 dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara perlindungan fisik (K3) dan dukungan psikologis (dukungan organisasi) secara bersama-sama memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian kinerja.

Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan di Hotel Tirta Sanita Resort dapat dicapai melalui sinergi antara aspek teknis keselamatan kerja dan pendekatan sosial-psikologis berupa dukungan organisasi.

### **5.2. Saran**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen Hotel Tirta Sanita Resort harus terus meningkatkan pelaksanaan K3 dan memperkuat dukungan organisasi secara konsisten. Manajemen harus terus memberikan APD, pelatihan rutin, dan penghargaan untuk perilaku kerja aman. Agar hasil lebih dapat digeneralisasikan, penelitian selanjutnya harus menggunakan pendekatan campuran metode dan memperluas cakupan lokasi. Untuk membuat hasil penelitian lebih akurat dan relevan dalam memahami komponen yang memengaruhi kinerja karyawan di industri perhotelan, peneliti juga disarankan untuk mempertimbangkan variabel intervening seperti stres kerja atau kepuasan kerja. Mereka juga disarankan untuk menyesuaikan instrumen dengan perubahan yang mungkin terjadi dalam dinamika kebijakan dan kondisi operasional.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, W. (2015). Manajemen Keselamatan Kerja Dalam Industri.
- Caesens, G., Nguyen, N., Stinglhamber, F., & Hansez, I. (2023). The Impact Of Perceived Organizational Support On Work Engagement: A Longitudinal Study. *Journal Of Occupational Health Psychology*. <https://doi.org/10.1037/Ocp0000311>
- Diana, N., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 12(2), 88–97. <https://doi.org/10.Xxxx/Jimt.V12i2.5678>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fajri, K., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Grönroos, C. (1990). *Service Management And Marketing: Managing The Moments Of Truth In Service Competition*. Lexington, MA: Lexington Books.
- IAPA. (2007). *Kompetensi Aparatur Sipil Negara: Tinjauan Kritis Terhadap Sistem Merit Dalam Manajemen SDM Sektor Publik*. Jakarta: IAPA (Indonesian Association For Public Administration).
- Luthans, F. (2018). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (12th Ed.)*.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2002). *Human Resource Management*.
- Noerrohmahdiaha'yun. (2023). Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak).
- Nursasongko, D. (2012). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nzuve, S. N. M., & Ndolo, J. M. (2020a). Perceived Organizational Support And Employee Performance In The Public Sector: A Case Study Of Selected Government Ministries In Kenya. *International Journal Of Human Resource Studies*, 10(1), 134–145. <https://doi.org/10.Xxxx/Ijhrs.V10i1.Xxxx>
- Nzuve, S. N. M., & Ndolo, J. M. (2020b). The Relationship Between Occupational Safety And Employee Performance In Manufacturing Firms In Kenya. *International Journal Of Business And Social Science*. <https://doi.org/10.30845/Ijbss.V11n4p4>
- Pramudya, A. G. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Produksi PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.
- Pratiwi, R. D., & Muzakki, M. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah XYZ*, 10(2), 123–135.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. . . *Journal Of Applied Psychology*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. P.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, Dan Implikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutriso. (2016). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Swasto, B. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Untari, D. T., Lestari, S. D., & Nugroho, A. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 45–56. <https://doi.org/10.Xxxx/Jmb.V8i1.1234>