

Pengaruh Faktor Higiene Terhadap Kinerja dan Perilaku Keselamatan*The Influence of Hygiene Factors on Performance and Safety Behavior***Irin Ramdhani^{1*}, Suherah², Andi Ningrat³, Erniyani⁴, Raodah⁵**^{1,4,5}Jurusan Pendidikan Teknik Mesin, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Makassar

Jl. Daeng Tata Raya Parang Tambung, Mannuruki, Makassar, Telp: (0411)865677

²Jurusan Agroteknologi, Fakultas Pertanian, Universitas Muslim Indonesia

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 Makassar

³Jurusan Transportasi Laut, Politeknik Maritim AMI Makassar

Jl. Nuri Baru No. 1 Makassar

*Korespondensi Penulis, E-mail: irin.ramdhani@unm.ac.id

*Diterima 29 Januari, 2025; Disetujui 19 Maret, 2025; Dipublikasikan 31 Maret, 2025***Abstrak**

Kinerja dan perilaku keselamatan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan seperti PT PLN (Persero) UP3 Parepare. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengetahui faktor higienitas yang mempengaruhi kinerja dan perilaku keselamatan pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan tanpa kecelakaan kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan data primer berupa kuesioner. Kuesioner disebarkan kepada responden, kemudian diolah menggunakan bantuan *Smart PLS 4.0*. Alat analisis yang digunakan yaitu *Partial Least Square (PLS)*, suatu teknik statistik multivariat yang membandingkan beberapa variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pekerja adalah kondisi kerja, pengawasan, dan hubungan interpersonal. Sedangkan faktor yang tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja adalah gaji, kebijakan perusahaan, serta administrasi dan pengawasan. Kondisi kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan pekerja. Faktor yang tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan pekerja adalah kebijakan dan administrasi perusahaan, gaji, dan hubungan interpersonal.

Kata Kunci: Faktor Higiene, Kinerja, Perilaku Keselamatan**Abstarct**

Performance and safety behavior are crucial in a company such as PT PLN (Persero) UP3 Parepare. Therefore, research is needed to determine the hygiene factors influencing worker performance and safety behavior in achieving company goals without work accidents. The data collection technique used in this research involves primary data in the form of a questionnaire. Questionnaires were distributed to respondents, and then processed using the help of Smart PLS 4.0. The analytical tool used is Partial Least Square (PLS), a multivariate statistical technique that compares several dependent variables. The research results show that factors that significantly influence worker performance are working conditions, supervision, and interpersonal relationships. Meanwhile, factors that do not have a significant influence on worker performance are salary, company policy, and administration and supervision. Working conditions and supervision have a significant effect on worker safety behavior. Factors that do not have a significant influence on worker safety behavior are company policies and administration, salary, and interpersonal relationships.

Keywords: Hygiene Factors, Performance, Safe Behavior

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengubah perusahaan atau organisasi (Iskamto, 2021). Dalam lingkungan yang ditandai dengan tuntutan tinggi, formalisasi dan penerapan strategi dan praktik manajemen sumber daya manusia tradisional saja tidak cukup untuk mempertahankan karyawan yang terampil (Khalid & Nawab, 2018). Hal ini telah menyebabkan meningkatnya persaingan antar perusahaan dan kebutuhan untuk menanggapi dengan cepat perubahan organisasi dan kebutuhan karyawan yang berkembang pesat, menyoroti perlunya mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (EP) (Diamantidis & Chatzoglou, 2018). Pada dasarnya, program kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk memastikan stabilitas organisasi. Selain itu, dengan menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, biaya yang terkait dengan penyakit karyawan berkurang, karena keselamatan dan kesehatan pekerja terjaga, dan produktivitas perusahaan ditingkatkan. Rencana kesehatan dan keselamatan kerja inti membahas dua masalah utama yaitu perilaku karyawan yang tidak aman dan kondisi lingkungan yang berbahaya (Lating, 2023).

Kecelakaan konstruksi sebagian besar disebabkan oleh tindakan yang tidak aman, dan kecelakaan dapat dikurangi melalui peningkatan perilaku keselamatan (Shen et al., 2017). Menurut Organisasi Perburuhan Internasional, 2018, krisis pengangguran dan kecelakaan kerja berkontribusi terhadap 2,78 juta kematian setiap hari di antara pekerja. Mengingat tingginya angka kecelakaan kerja, maka sangat dibutuhkan suatu kerangka pengendalian yang komprehensif yang meliputi eliminasi, substitusi, pengendalian rekayasa, pengendalian administratif, dan pengawasan serta perlindungan kesehatan (Uzun et al., 2018). Menurut (Alshmemri et al., 2017), menetapkan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individu terhadap pekerjaan. Dipercayai bahwa hubungan antara individu dan pekerjaan pekerja adalah fundamental, dan persepsi seseorang terhadap pekerjaan pekerja secara signifikan mempengaruhi keberhasilan atau kegagalannya (Suprianto et al., 2020). Dari perspektif faktor higienis, yang membuat karyawan tidak puas dengan pekerjaan bukanlah sifat pekerjaan itu sendiri, melainkan para pekerja mendapat perlakuan dari tempat kerjanya. Kebijakan perusahaan, praktik manajemen, pengawasan, hubungan dengan pemimpin dan kolega, kondisi kerja, tunjangan, status, dan keamanan merupakan kontributor utama ketidakpuasan karyawan (Herzberg, 1965).

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk menghasilkan hasil dalam periode tertentu (Dewi et al., 2018). Kinerja, juga dikenal sebagai efektivitas, merangkum hasil yang dicapai selama periode tertentu melalui tugas atau aktivitas kerja yang ditentukan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan terkait erat dengan kriteria seperti kualitas, kuantitas, dan disiplin. Namun, evaluasi kinerja diperlukan untuk menilai kemajuan karyawan (Mora et al., 2020). Perilaku keselamatan mengacu pada jenis perilaku yang digunakan untuk mengurangi dan mencegah kecelakaan (Rianto et al., 2023). Salah satu faktornya adalah tekanan atau tuntutan pekerjaan. Penyebab pekerja melakukan tindakan tidak aman saat bekerja telah menarik perhatian banyak peneliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja lebih cenderung mengambil jalan pintas dengan pemotongan prosedur yang ada dalam praktik kerja saat ini yang dihadapi tekanan untuk melakukan. Hal itu menyebabkan pekerja mengabaikan praktik kerja yang aman ketika merasa perlu bekerja dengan cepat (Hofmann et al., 1995). Jalan pintas menuju praktik kerja yang tidak aman ini umumnya dianggap sebagai norma dan pembenaran karena memungkinkan pekerja menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien (Diamantidis & Chatzoglou, 2018).

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa individu cenderung memiliki penilaian risiko yang lebih besar apabila dampak negatif dari tindakan tersebut sebanding langsung dengan dampak negatif yang tertunda (Björkman, 1984). Seringkali cedera atau penyakit akibat kerja tidak langsung terjadi dan berkembang setelah terpapar berulang kali dalam jangka waktu yang lama. Hal ini menyebabkan pekerja yang kecil kemungkinannya untuk mengalami cedera yang tampak akan secara langsung memiliki penilaian risiko yang lebih rendah dalam pekerjaannya sehingga akan melakukan perilaku tidak aman saat bekerja. Kepuasan kerja sendiri dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor motivasi dan faktor higienis. Faktor higienis merupakan faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang berperan dalam mencegah ketidakpuasan kerja tetapi tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Meskipun faktor higienis dapat mencegah ketidakpuasan, hal ini tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Herzberg, faktor-faktor yang meningkatkan

kepuasan kerja disebut dengan faktor motivasi. Faktor motivasi merupakan bentuk aktualisasi diri seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Faktor higienis terkait dengan lingkungan dan situasi, seperti gaji atau upah, kondisi kerja, tekanan kerja, hubungan interpersonal dengan atasan dan rekan kerja, pengawasan, kebijakan perusahaan, dan administrasi.

Engineering Services (Yantek) di PT PLN (Persero) merupakan jenis pekerjaan yang memiliki risiko tinggi karena pekerjaan *Technical Services* (Yantek) melibatkan pekerjaan yang bersentuhan langsung dengan arus listrik baik tegangan rendah (220-380 Volt) maupun tegangan tinggi (20 KV), bekerja di ketinggian, bekerja pada kondisi cuaca buruk yang tidak menentu, bekerja dengan kondisi alam dan geografis yang sulit, tekanan kerja yang tinggi karena menuntut penanganan gangguan yang cepat, serta tidak mengenal waktu karena dilakukan pada siang hari dan malam hari selama 24 jam. Kondisi kerja di atas menyebabkan *Technical Services Officer* (Yantek) di salah satu bidang di PLN dimana pekerjaannya sangat rentan untuk melakukan perilaku kerja yang tidak aman (*unsafe act*) yang dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mungkin mendahului terjadinya kecelakaan/cedera dan mempengaruhi perilaku keselamatan Petugas Pelayanan Teknis (Yantek) sebagai salah satu area kerja paling berisiko di PT PLN (Persero). Faktor-faktor tersebut diteliti dengan menggunakan pendekatan dua arah yaitu faktor motivasi dan faktor higiene.

2. Metode Penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu berupa kuesioner. Kuesioner dapat digunakan untuk dapat memberikan informasi pribadi misalnya tentang sikap, opini dan keinginan responden. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan kuesioner, literatur dan dari profil Perusahaan. Kuesioner yang digunakan untuk teori Herzberg dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Setelah pengumpulan data dilakukan maka langkah selanjutnya adalah dilakukan pengolahan dari data-data yang telah didapatkan, pada penelitian ini, digunakan beberapa perangkat lunak untuk mengolah data, yaitu *excel 2010* dan *SmartPLS 4*. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yaitu teknik statistika multivariate yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda. Populasi dalam kajian ini adalah semua tenaga alih daya dan pegawai tetap PT PLN (Persero) UP3 Pare-Pare dimana jumlah populasi dalam kajian ini adalah sebanyak 384 orang dan jumlah sampel sebanyak 256 orang. Analisis *Outer Model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator terkait dengan variabel latennya. Validitas Konvergen atau nilai validitas konvergen adalah nilai faktor pemuatan pada variabel laten dengan indikatornya. Nilai yang diharapkan adalah >7 . Validitas Diskriminan merupakan nilai faktor pemuatan silang yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan membandingkan nilai pemuatan pada konstruk yang dituju yang harus lebih besar dari konstruk lainnya. Reliabilitas variabel dapat dievaluasi menggunakan dua jenis pengujian: reliabilitas komposit dan alfa Cronbach. Variabel dianggap reliabel jika skor reliabilitas komposit melebihi 0,7 dan skor alfa Cronbach di atas 0,7. Penilaian variabel laten Analisis *Inner Model* merupakan hubungan dalam atau model struktural digunakan untuk mengevaluasi dan menetapkan pentingnya hubungan sebab akibat. Teori substantif menggambarkan model internal, dan koefisien jalur memungkinkan prediksi dibuat antara variabel laten. Langkah-langkah berikut terlibat dalam mengevaluasi *inner model*:

Pertama, proporsi varians yang dinyatakan oleh skor R^2 (R2) atau koefisien determinan variabel laten dependen digunakan untuk memeriksa model internal. Ada tiga kategori untuk nilai R^2 : tinggi (0,67), sedang (0,33), dan rendah (0,19). Dan yang kedua, relevansi prediktif dari skor Q^2 (Q2) kemudian dinilai. Signifikansi prediktif ditunjukkan oleh skor $Q^2 > 0$, sedangkan relevansi yang kurang prediktif ditunjukkan oleh skor $Q^2 < 0$.

Kuesioner yang digunakan untuk teori Herzberg yang menyediakan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden. Pada tahap ini, instrumen pengumpulan data akan disiapkan termasuk kuesioner terbuka, kuesioner tertutup, dan daftar pertanyaan terstruktur. Kuesioner ini terdiri dari 2, yaitu kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Desain Kuesioner Terbuka adalah membuat daftar pertanyaan dalam bentuk isian yang akan diisi oleh responden yang dipilih secara acak. Desain Kuesioner Tertutup adalah membuat daftar pertanyaan tertutup, responden hanya dapat memilih

jawaban dari yang disediakan. Tabel 1 menunjukkan ringkasan variabel kriteria tersebut. Dari variabel kriteria yang diidentifikasi dalam penelitian, terdapat lima hipotesis penelitian dapat dibangun, yaitu: (1) X1: Pernyataan Kondisi Kerja (KK) berpengaruh positif terhadap Y1: Kinerja dan Y2: Perilaku Keselamatan; (2) X2: Pernyataan Gaji (G) berpengaruh positif terhadap Y1: Kinerja dan Y2: Perilaku Keselamatan; (3) X3: Pernyataan Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (KA) berpengaruh positif terhadap Y1: Kinerja dan Y2: Perilaku Keselamatan; (4) Pernyataan Pengawas (P) berpengaruh positif terhadap Y1: Kinerja dan Y2: Perilaku Keselamatan; (5) Pernyataan Hubungan Interpersonal berpengaruh positif terhadap Y1: Kinerja dan Y2: Perilaku Keselamatan.

Tabel 1. Variabel Penelitian

Variabel	Simbol	Indikator
Kinerja (Y1)	Y1.1	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
	Y1.2	Berada di tempat kerja tepat waktu (menyesuaikan ketentuan jam kerja perusahaan)
	Y1.3	Menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan
	Y1.4	Pengaturan tata letak material di gudang yang rapi dan mudah dicari
Perilaku <i>Safety</i> (Y2)	Y2.1	Perusahaan telah memberikan APD dan alat kerja yang lengkap dan berstandar (SNI)
	Y2.2	Ketersediaan dan kelengkapan APD dan alat kerja mempengaruhi cara saya dalam bekerja dan mematuhi penerapan K3
	Y2.3	Terkadang tidak menggunakan APD lengkap karena merasa pekerjaan yang saya lakukan sudah biasa dan rutin saya lakukan
	Y2.4	Edukasi K3 mempengaruhi penerapan K3 pada saat bekerja
	Y2.5	Merasa <i>safety briefing</i> sebelum memulai pekerjaan tidak terlalu penting
	Y2.6	Mematuhi SOP karena sadar pentingnya mengikuti SOP untuk keselamatan saat bekerja
	Y2.7	Mematuhi SOP karena mendapat pengawasan dari Pengawas K3
	Y2.8	Terampil dibidang pekerjaan sehingga tidak perlu SOP kerja
	Y2.9	Beban kerja yang sesuai
X- Indikator <i>Hygiene Factors</i>	X1	Pernyataan Kondisi Kerja
	X1.1	Lingkungan kerja terdecorasi dengan rapi
	X1.2	Beradaptasi dengan suhu di tempat kerja
	X1.3	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat bernapas dengan oksigen yang cukup
	X1.4	Pencahayaan di tempat kerja membantu menyelesaikan pekerjaan
	X1.5	Tempat kerja jauh dari kebisingan
	X1.6	Tempat Kerja tidak terdapat bau-bauan yang kurang sedap
	X1.7	Kebersihan di tempat kerja maupun di toilet telah dikelola dengan baik
	X1.8	Sarana dan Prasarana Kerja terpenuhi dengan baik sehingga dapat bekerja dengan baik
	X1.9	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat bekerja dengan nyaman
X1.10	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat bekerja dengan nyaman	
	X2	Pernyataan Gaji
	X2.1	Perusahaan memberikan gaji/upah yang sesuai dengan standar pemerintah
	X2.2	Gaji saya cukup sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul

Variabel	Simbol	Indikator
	X2.3	Perusahaan memberikan tunjangan-tunjangan bagi setiap karyawan
	X2.4	Perusahaan memberikan upah tambahan jika waktu kerja melebihi aturan yang berlaku dalam perusahaan
	X2.5	Perusahaan membayar gaji/upah tepat waktu
	X2.6	Kompensasi (insentif) yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
	X2.7	Adanya pemberian tunjangan hari tua membuat lebih loyal kepada perusahaan
	X3	Pernyataan Kebijakan dan Administrasi Perusahaan
	X3.1	Sistem Administrasi perusahaan sangat mendukung sehingga dapat bekerja dengan baik
	X3.2	Promosi di tempat kerja dilakukan secara objektif
	X3.3	Perusahaan telah memberikan kesempatan untuk meningkatkan karir
	X3.4	Perusahaan memfasilitasi hak - hak dasar seperti permohonan cuti dan lain-lain dengan baik
	X4	Pernyataan Pengawasan
	X4.1	Mendapat uraian tugas yang mudah dipahami dari atasan
	X4.2	Setiap pekerjaan yang dilakukan diawasi oleh pihak perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja
	X4.3	Pekerjaan yang saya lakukan selalu dievaluasi
	X5	Pernyataan Hubungan Interpersonal
	X5.1	Antar karyawan saling peduli dalam melaksanakan pekerjaan
	X5.2	Saling tolong-menolong secara spontan bila bantuan diperlukan saat menjalankan tugas
	X5.3	Adanya keterbukaan dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja
	X5.4	Hubungan yang baik dengan pimpinan mendukung saudara dalam peningkatan kinerja

Sumber: pengumpulan data, 2024

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Uji *Outer Model*

Menentukan validitas setiap hubungan antara indikator dan konstruk atau variabel latennya merupakan tujuan validitas konvergen, yang juga dikenal sebagai validitas konvergen. Korelasi antara skor item atau skor komponen dan skor variabel laten atau skor konstruk yang dihasilkan dengan program PLS digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen model pengukuran dengan indikator yang direfleksikan.

Tabel 2. *Loading Factor*

	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2
X1.1	0.807						
X1.2	0.819						
X1.3	0.820						
X1.4	0.810						
X1.6	0.747						
X1.7	0.763						
X1.8	0.853						
X1.9	0.846						
X2.1		0.884					
X2.2		0.891					
X2.3		0.880					
X2.5		0.831					

	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2
X2.6		0.908					
X2.7		0.806					
X3.1			0.891				
X3.2			0.888				
X3.3			0.931				
X3.4			0.864				
X4.1				0.873			
X4.2				0.901			
X4.3				0.903			
X5.1					0.904		
X5.2					0.926		
X5.3					0.901		
X5.4					0.851		
Y1.1						0.923	
Y1.2						0.875	
Y1.3						0.897	
Y1.4						0.828	
Y2.1							0.853
Y2.2							0.867
Y2.4							0.793
Y2.6							0.800

Sumber: Data diolah smart pls 4.0, 2024

Semua indikator pada tabel 2 menunjukkan variabel memiliki nilai faktor pemuatan lebih dari 0,7, yang menunjukkan tingkat validitas yang tinggi dan memenuhi persyaratan validitas konvergen. Akibatnya, semua indikator masih digunakan untuk penelitian tambahan. Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa nilai setiap konstruk atau variabel lebih besar daripada variabel lainnya. Tabel 3 menunjukkan hasil validitas diskriminan model penelitian dengan melihat nilai kriteria Fornell Larcker.

Tabel 3 *Fornell-Larker Critetion*

	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2
X1	0.809						
X2	0.602	0.868					
X3	0.707	0.811	0.894				
X4	0.727	0.774	0.785	0.892			
X5	0.725	0.553	0.641	0.739	0.896		
Y1	0.758	0.608	0.627	0.739	0.780	0.881	
Y2	0.703	0.617	0.628	0.783	0.687	0.762	0.829

Sumber: Data diolah smart pls 4.0, 2024

Hasil nilai Kriteria *Fornell Larcker* pada tabel 3, terlihat bahwa semua nilai X lebih besar daripada konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel laten memiliki validitas diskriminan yang baik. Selain diukur dengan menilai validitas konvergen dan validitas diskriminan, outer model juga dapat dilakukan dengan melihat nilai cronbach alpha dari blok indikator yang mengukur variabel laten. Suatu variabel laten dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih signifikan dari 0,7.

Selain menilai validitas diskriminan dan validitas konvergen, outer model dapat dinilai dengan memeriksa reliabilitas variabel laten yang ditentukan dengan meninjau nilai reliabilitas komposit blok indikator. Tabel 4 di bawah ini menampilkan nilai reliabilitas komposit yang diperoleh dari hasil output SmartPLS.

Tabel 4. *Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
X1	0.924	0.929	0.938	0.654
X2	0.934	0.936	0.948	0.753
X3	0.916	0.922	0.941	0.799
X4	0.872	0.872	0.921	0.796
X5	0.918	0.920	0.942	0.803
Y1	0.904	0.906	0.933	0.777
Y2	0.848	0.857	0.898	0.687

Sumber: Data diolah smart pls 4.0, 2024

Pengujian tabel 4 menunjukkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal tersebut dilihat dari nilai *composite reliability* yang dihasilkan diatas dari 0,70. Begitupun dengan nilai *AVE* yang diperoleh berada diatas 0,50.

3.2 Hasil Uji Kelayakan Model (*Inner Model*)

Kelayakan model dilakukan melalui uji *inner model* atau model struktural bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square berdasarkan model penelitian menggunakan PLS dari setiap variabel laten dependen. Berikut hasil uji nilai R-Square.

Tabel 5. Value of R-square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0.713	0.707
Perilaku keselamatan	0.663	0.656

Sumber: Hasil olah data smart pls 4.0, 2024

Penelitian ini menggunakan dua variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu kinerja (Y1) dan perilaku keselamatan (Y2). Hasil analisis nilai R2 kinerja pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai tersebut berada pada kisaran 0,713 (71,3%) atau lebih tinggi dari kisaran 0,67. Jika nilai tersebut lebih dari 0,67, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja termasuk dalam kategori vital. Angka tersebut menunjukkan bahwa dari semua variabel kinerja, variabel yang termasuk dalam penelitian ini mencakup 71,3%, sedangkan variabel di luar penelitian ini mencakup 28,7%. Sementara itu, variabel perilaku keselamatan dapat dijelaskan oleh variabel dalam penelitian ini sebesar 66,3%, sedangkan variabel di luar penelitian ini menjelaskan 37,7%.

3.3 Uji Hipotesis

Signifikansi indikator yang diestimasi memberikan informasi terkait hubungan antara variabel-variabel penelitian. Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan nilai yang diperoleh dari *output result for inner weight*. Hipotesis penelitian diterima apabila nilai *t statistics* > 1,96 dan *P-Value* < 0.05 (Studyninglias et al., 2023). Berikut hasil uji hipotesis yang diperoleh melalui *inner model (bootstrapping)*:

Tabel 6. Hasil uji T-statistics dan *P-Value*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>	<i>Description</i>
X1 -> Y1	0.335	0.340	0.076	4.412	0.000	Signifikan
X1 -> Y2	0.248	0.250	0.078	3.197	0.001	Tidak signifikan
X2 -> Y1	0.146	0.137	0.094	1.551	0.121	Tidak signifikan
X2 -> Y2	0.069	0.069	0.098	0.705	0.481	Tidak signifikan
X3 -> Y1	-0.138	-0.123	0.102	1.351	0.177	Tidak signifikan
X3 -> Y2	-0.116	-0.110	0.096	1.216	0.224	Tidak signifikan
X4 -> Y1	0.193	0.188	0.088	2.192	0.028	Signifikan
X4 -> Y2	0.525	0.523	0.082	6.407	0.000	Signifikan
X5 -> Y1	0.402	0.396	0.076	5.290	0.000	Signifikan
X5 -> Y2	0.156	0.155	0.098	1.594	0.111	Tidak signifikan

Sumber: Hasil olah data smart pls 4.0, 2024

Uji signifikansi nilai T-statistik dan nilai *P-Value* memungkinkan untuk menentukan arah korelasi kausal dan pengaruh semua kriteria, sebagaimana diuraikan dalam tabel 6: (1) X1: Kondisi Kerja menunjukkan efek positif dan signifikan sebesar 0,335 terhadap Y1: Kinerja dengan nilai statistik 4,412 dan menunjukkan efek positif dan signifikan sebesar 0,248 terhadap Y2: Perilaku Keselamatan dengan nilai statistik 3,197; (2) X2: Gaji menunjukkan efek positif dan tidak signifikan sebesar 0,137 terhadap Y1: Kinerja dengan nilai statistik 1,551 dan menunjukkan efek positif dan tidak signifikan sebesar 0,069 terhadap Y2: Perilaku Keselamatan dengan nilai statistik 0,705; (X3) Kebijakan Perusahaan dan Pernyataan Administrasi menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan sebesar -0,138 terhadap Y1: Kinerja dengan nilai statistik 1,351 dan menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan sebesar -0,116 terhadap Y2: Perilaku Keselamatan dengan nilai statistik 1,216; (4) Pengawasan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,193 terhadap Y1: Kinerja dengan nilai statistik 2,192 dan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,525 terhadap Y2: Perilaku Keselamatan dengan nilai statistik 6,407; (5) Hubungan Interpersonal menunjukkan pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,402 terhadap Y1: Kinerja dengan nilai statistik 5,290 dan menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan sebesar 0,156 terhadap Y2: Perilaku Keselamatan dengan nilai statistik sebesar 1,594.

4. Simpulan

Faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja responden meliputi kondisi kerja, pengawasan dan hubungan interpersonal. Responden sangat mementingkan hubungan kerja yang baik dengan atasan, seperti percakapan ringan pada waktu senggang dan perhatian atasan terhadap responden akan mempengaruhi kinerja responden. Hubungan interpersonal yang terbuka dan komunikatif antar karyawan juga mempengaruhi kinerja responden. Lebih jauh lagi, tersedianya sarana dan prasarana kerja yang baik, lengkap, dan bermutu akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja outsourcing. Misalnya, penggunaan perlengkapan kebersihan yang baik dan berkualitas tinggi dapat membantu membuat lingkungan tempat kerja lebih bersih dan indah, sehingga mendukung aktivitas kerja karyawan. Dari segi pengawasan, pengawasan yang baik terhadap pekerjaan pegawai akan meningkatkan kinerjanya karena pegawai merasa pekerjaannya diakui oleh atasannya. Selain itu, evaluasi di akhir setiap pekerjaan dapat memberikan saran kepada karyawan untuk pekerjaan berikutnya. Faktor yang tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja responden antara lain gaji, kebijakan administrasi perusahaan dan pengawasan. Gaji tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja responden karena tidak

ada kenaikan gaji melebihi jam kerja yang telah ditentukan dan responden khususnya karyawan tetap beranggapan bahwa gajinya sesuai dengan harapannya. Responden juga beranggapan bahwa gaji stabil dan tidak akan berkurang atau bertambah karena sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam kasus ini, pekerja TAD berasumsi bahwa gaji akan tetap sama terlepas apakah karyawannya bekerja optimal atau tidak. Begitu pula persepsi responden terhadap dampak kebijakan perusahaan dan manajemen terhadap lingkungan kerja sudah memadai dan sesuai dengan harapan responden, sehingga kebijakan perusahaan dan manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap hasil penelitian ini.

Kondisi kerja dan pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku keselamatan responden. Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku keselamatan karena manajer dapat mempengaruhi perilaku karyawan dengan memberikan pengawasan yang tepat dan dengan secara aktif memberi penghargaan dan menyetujui kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Hal ini berdampak pada karyawan cenderung lebih memperhatikan kondisi kerja dan menerapkan langkah-langkah keselamatan apabila tahu perilaku keselamatan dipantau dan diberi penghargaan. Faktor-faktor yang tidak memiliki dampak signifikan terhadap perilaku keselamatan responden adalah kebijakan dan manajemen perusahaan, gaji dan hubungan interpersonal. Dalam penelitian ini, hubungan interpersonal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan karena budaya keselamatan dan lingkungan kerja yang mendukung memainkan peran yang lebih penting dalam mempengaruhi perilaku keselamatan daripada hubungan interpersonal. Faktor-faktor seperti komitmen manajemen terhadap keselamatan, kebijakan dan prosedur keselamatan yang jelas, pelatihan keselamatan yang memadai, dan pemantauan keselamatan langsung memiliki dampak yang lebih besar pada perilaku keselamatan daripada hubungan interpersonal.

Referensi

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16.
- Björkman, M. (1984). Decision making, risk taking and psychological time: Review of empirical findings and psychological theory. *Scandinavian Journal of Psychology*, 25(1), 31–49.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2018). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193.
- Herzberg, F. (1965). The motivation to work among Finnish supervisors. *Personnel Psychology*, 18(4).
- Hofmann, D. A., Jacobs, R., & Landy, F. (1995). High reliability process industries: Individual, micro, and macro organizational influences on safety performance. *Journal of Safety Research*, 26(3), 131–149.
- Iskamto, D. (2021). Stress and its impact on employee performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 142–148.
- Khalid, K., & Nawab, S. (2018). Employee participation and employee retention in view of compensation. *Sage Open*, 8(4), 2158244018810067.
- Mora, Z., Suharyanto, A., & Yahya, M. (2020). Effect of work safety and work healthy towards employee's productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang. *Burns*, 2(1), 753–760.
- Rianto, M. R., Jafar, N., Ikhtiar, M., & Muchlis, N. (2023). Pengaruh Aktivator, Konsekuensi Dan Behaviour Base Safety Terhadap Perilaku Aman Di Pt. Industri Kapal Indonesia Makassar. *Journal of Muslim Community Health*, 4(1), 104–111.
- Shen, Y., Ju, C., Koh, T. Y., Rowlinson, S., & Bridge, A. J. (2017). The impact of transformational leadership on safety climate and individual safety behavior on construction sites. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(1), 45.
- Studyninglias, L. P., Hasanah, K., & Murniyati, D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dari Perspektif Hygiene Theory Pada Perawat Non Pns Di Rsud Dr Soedono. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 5.

- Suprianto, S., Masniadi, R., Hartono, Y., Mardhia, D., & Ayu, I. W. (2020). Hygiene Factor and Its Effects on Employee Satisfaction of PT. PLN (Persero) UPK Tambora. *Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(2), 77–86.
- Uzun, M., Bilir, S., Gürçanlı, G. E., & Cebi, S. (2018). Hierarchy of control measures for common construction activities: A field study. *5th International Project and Construction Management Conference*.