

PENGARUH *JOB INSECURITY*, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. DINARTA KEDIRI

Ravena Bethalia¹, Susi Damayanti²

^{1,2}) Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
ravenabethalia0712@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 01/07/2023

Tanggal Revisi : 08/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

The purpose of this study is to know and analyze the effect of job insecurity, employee safety and health on employee performance on CV. Dinarta Kediri partially or simultaneously. This study used a quantitative approach. The sample used in the study was 49 CV employees. Dinarta Kediri and analyzed using multiple liner regression using SPSS application version 21. The results of this study are job insecurity, employee safety and health variables have an F count of 12,452 with a significant level of 0,000. This shows that the significant value of the F test is $0.000 < 0.05$ and F count is 12.452 which is greater than the F table with a value of 3.200, then H_0 is rejected and H_a is accepted which means that the variables job insecurity (x1), employee safety and health (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance. The conclusion of this study is that job insecurity, employee safety and health have a significant effect on the performance of CV employees. Dinarta Kediri.

Keywords: Employee Performance, Job Insecurity, Employee Safety and Health

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity*, keselamatan dan kesehatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dinarta Kediri secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu 49 karyawan CV. Dinarta Kediri dan di analisis menggunakan regresi liner berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21. Hasil dari penelitian ini yaitu variabel *job insecurity*, keselamatan dan kesehatan karyawan memiliki F hitung 12,452 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F $0,000 < 0,05$ dan F hitung 12,452 yaitu lebih besar dari F tabel dengan nilai 3,200, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel *job insecurity* (x1), keselamatan dan kesehatan karyawan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu *job insecurity*, keselamatan dan kesehatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Dinarta Kediri.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Job Insecurity, Keselamatan dan Kesehatan Karyawan

PENDAHULUAN

Commanditer Vennootschap (CV) merupakan suatu badan usaha yang terdiri dari satu orang atau lebih yang dapat mengelola suatu perusahaan dan berperan sebagai pemimpin untuk mencapai tujuan secara bersama-sama [1]. Penelitian mengenai kinerja sangat penting digunakan sebagai penilaian kuantitas, kualitas, dan melakukan pengawasan sehingga perusahaan dapat melakukan perbaikan untuk ke masa yang akan datang. CV. Dinarta Kediri merupakan sebuah perusahaan bergerak dalam pemberdayaan sisa limbah produksi dari pabrik PT. Perkebunan Nusantara, kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu pengelolaan limbah. Perusahaan industri saat ini mengalami pertumbuhan dan perkembangan bisnis yang sangat pesat, dan dalam kondisi tersebut manajemen perusahaan harus dapat menjamin kerja karyawan yang optimal [2]. Sumber daya manusia merupakan alat yang paling penting untuk menentukan perkembangan suatu perusahaan. Manusia masih erat dengan berbagai kegiatan dan berperan aktif dalam organisasi, karena manusia adalah penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan kekurangan sumber daya manusia maka pekerjaan yang ada di suatu perusahaan akan terhambat. Namun, jika kekurangan sumber daya manusia terpenuhi maka pekerjaan tersebut akan berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia merupakan pendayaguna, pengembangan, evaluasi, penyediaan layanan, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja [3].

Kementerian perindustrian menyatakan, ekspektasi terhadap kondisi dunia usaha terkait pertumbuhan masih optimis. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berarti bahwa setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan merupakan sumber daya manusia terpenting yang sangat

mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan. Dengan ini perusahaan diharapkan dapat memberikan pelatihan terhadap sumber daya manusia untuk mengoptimalkan peningkatan perusahaan. Tenaga kerja karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan fungsi internal dalam perusahaan, mulai dari aktivasi, perencanaan, produksi hingga distribusi, dan pemasaran untuk mencapai tujuan perusahaan. Meskipun teknologi dalam proses produksi semakin maju, pekerja tetap diperlukan untuk mempercepat proses produksi.

Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut [4]. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor individu seperti pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, kesehatan fisik, dan komitmen. Keberhasilan suatu perusahaan sangat mempengaruhi kinerja seluruh karyawan sehingga semua perusahaan akan berusaha melakukan yang terbaik untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi faktor tersebut maka semakin besar kinerja karyawan [5].

Job insecurity salah satu perasaan seseorang yang memiliki rasa terancam dan merasa tidak aman ketika bekerja. *Job insecurity* merupakan perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam [6]. Karyawan yang mengalami rasa tidak aman yang meningkat karena ketidakstabilan terhadap status pegawai dan tingkat pendapatan yang tidak menentu. Akibatnya organisasi yang terjadi dalam perusahaan yang memungkinkan kondisi karyawan terancam, gelisah, dan tidak aman karena mempengaruhi kondisi karyawan dan kelanjutan hubungan kerja antar karyawan [7]. Dengan adanya *job insecurity* dari diri karyawan dalam suatu organisasi maka perusahaan dapat mengetahui masalah-masalah yang sering terjadi dari karyawan tersebut. Tanpa adanya pengendalian *job insecurity* dengan baik, sulit bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang optimal. Jadi pengendalian *job insecurity* merupakan fungsi terpenting suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja merupakan yang menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan sistem yang bertujuan untuk melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang dapat diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan pekerjaan oleh karyawan [8]. Risiko-risiko keselamatan dan kesehatan karyawan mencakup dari lingkungan perusahaan yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, sesak nafas, penglihatan, pendengaran, dan kerugian alat tubuh lainnya. Dengan ini diharapkan penerapan keselamatan dan kesehatan karyawan harus menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan karyawan maupun manusia [9].

Karyawan juga dituntut untuk dapat bekerja dalam waktu kerja yang sangat lama dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya dan perusahaan harus lebih memperhatikan penurunan kinerja karyawannya dan harus segera memperbaikinya. Karena dapat mempengaruhi perusahaan jika tidak segera diperbaiki. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak peningkatan produksi untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Menciptakan kondisi kerja dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Perusahaan juga harus mampu membangun hubungan yang baik antara pemimpin dengan bawahan dan rekan kerja lain. Tercapainya semua tujuan yang diinginkan perusahaan maka dapat memberikan penyuluhan kepada karyawan dan jaminan atau tunjangan keselamatan dan kesehatan karyawan.

Berdasarkan yang telah diuraikan di atas, sangat penting adanya *job insecurity*, keselamatan dan kesehatan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian berjudul "Pengaruh *Job Insecurity*, Keselamatan dan Kesehatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Dinarta Kediri".

METODE

Variabel independen pada penelitian ini adalah *Job Insecurity* (X1), Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (X2). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian yang digunakan yaitu penelitian penjelasan (*explanatory research*) untuk menyoroti hubungan antara variabel-variabel yang digunakan.

Tempat penelitian ini dilakukan pada CV. Dinarta Kediri yang terletak di Lingkungan Majekan, RT. 25 RW. 05, Kecamatan Pesantren, Kota Kediri. Waktu penelitian yang dilakukan selama 2 bulan yaitu terhitung mulai bulan Mei 2023 sampai dengan Juni 2023. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh penelitian untuk dapat dipelajari dan dapat ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan mencakup seluruh karyawan CV. Dinarta Kediri yang berjumlah

49 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh yang menggunakan sensus semua anggota populasi. Sampel yang digunakan seluruh jumlah populasi yaitu 49 karyawan CV. Dinarta Kediri.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

CV. Dinarta Kediri merupakan sebuah perusahaan yang berperan dalam pemberdayaan sisa produksi dari PTPN. Perkebunan Nusantara, kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu kegiatan pemberdayaan limbah. CV. Dinarta Kediri didirikan beralamatkan Lingkungan Majekan RT. 25 RW. 05 Kecamatan Pesantren Kota Kediri Provinsi Jawa Timur. Visi dari CV. Dinarta Kediri yaitu menjadi pemimpin pasar produk hasil sisa produksi dari PTPN. Perkebunan Nusantara. Misi dari CV. Dinarta yaitu menciptakan lapangan pekerjaan yang memprioritaskan penduduk sekitar tempat usaha, menjembatani perusahaan kecil yang membutuhkan bahan baku sisa produksi dari PTPN. Perkebunan Nusantara dalam skala kecil, dan memberi layanan terbaik bagi konsumen.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	45	91,8%
Perempuan	4	8,2%
Total	49	100%

Sumber : Data primer diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis laki-laki sebanyak 45 karyawan dengan presentase 91,8% sedangkan yang berjenis perempuan sebanyak 4 karyawan dengan presentase 8,2%. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa karyawan terbanyak di CV. Dinarta Kediri merupakan karyawan berjenis laki-laki yaitu 45 karyawan dengan presentase 91,8%.

Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Usia Responden

Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase
20-25 tahun	15	30,6%
26-30 tahun	21	42,8%
31-35 tahun	8	16,2%
36-40 tahun	1	2,0%
41-45 tahun	0	0%
46-50 tahun	1	2,0%
51-55 tahun	2	4,4%
56-60 tahun	1	2,0%
Total	49	100%

Sumber : Data primer diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa usia responden 20-25 tahun sebanyak 15 karyawan dengan presentase 30,6%, usia 26-30 tahun sebanyak 21 karyawan dengan presentase 42,8%, usia 31-35 tahun sebanyak 8 karyawan dengan presentase 16,2%, usia 36-40 tahun sebanyak 1 karyawan dengan presentase 2,0%, usia 41-45 tahun sebanyak 0 karyawan dengan presentase 0%, usia 46-50 tahun sebanyak 1 karyawan dengan presentase 2,0%, usia 51-55 tahun sebanyak 2 karyawan dengan presentase 4,1%, dan usia 56-60 tahun sebanyak 1 karyawan dengan presentase 2,0%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang paling tinggi merupakan usia 26-30 tahun yaitu dengan presentase 42,8%.

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

<i>Job Insecurity</i>	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
X1.1.1	0,753	0,276	0,000	Valid
X1.1.2	0,423	0,276	0,002	Valid
X1.2.1	0,448	0,276	0,001	Valid
X1.2.2	0,458	0,276	0,001	Valid
X1.3.1	0,625	0,276	0,000	Valid
X1.3.2	0,753	0,276	0,000	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3)	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
X2.1.1	0,597	0,276	0,000	Valid
X2.1.2	0,597	0,276	0,000	Valid
X2.2.1	0,619	0,276	0,000	Valid
X2.2.2	0,804	0,276	0,000	Valid
X2.3.1	0,567	0,276	0,000	Valid
X2.3.2	0,671	0,276	0,000	Valid
X2.4.1	0,679	0,276	0,000	Valid
X2.4.2	0,777	0,276	0,000	Valid
X2.5.1	0,757	0,276	0,000	Valid
X2.5.2	0,680	0,276	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Y1.1.1	0,698	0,276	0,000	Valid
Y1.1.2	0,689	0,276	0,000	Valid
Y1.2.1	0,740	0,276	0,000	Valid
Y1.2.2	0,768	0,276	0,000	Valid
Y1.3.1	0,730	0,276	0,000	Valid
Y1.3.2	0,708	0,276	0,000	Valid
Y1.4.1	0,608	0,276	0,000	Valid
Y1.4.2	0,563	0,276	0,000	Valid

Sumber : SPSS versi 21 pada 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap variabel bebas *job insecurity*, keselamatan dan kesehatan karyawan serta variabel terikat kinerja karyawan dari keseluruhan indikator pada masing-masing variabel dengan r tabel pada tingkat 5% dan n = 49 maka mendapatkan r tabel sebesar 0,276. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

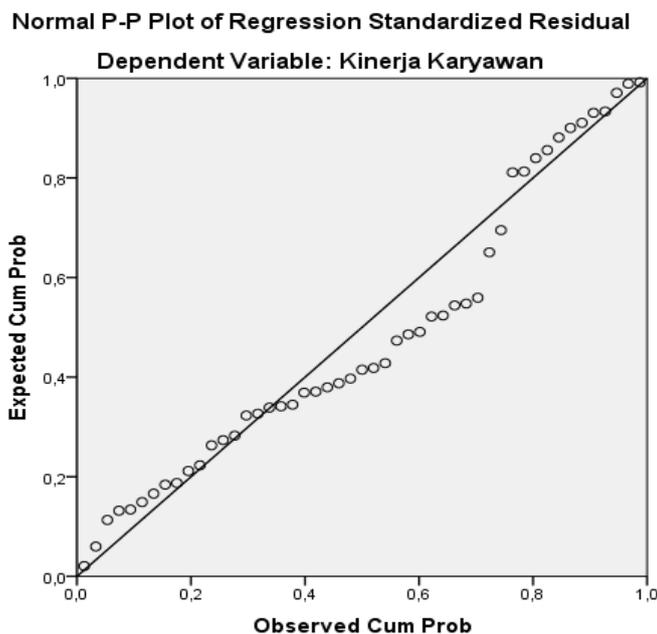
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N Item	Nilai r alpha table	Nilai r alpha hitung	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	6	0,6	0,592	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Karyawan	10	0,6	0,860	Reliabel
Kinerja Karyawan	8	0,6	0,839	Reliabel

Sumber : SPSS versi 21 pada 2023

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa dari masing-masing variabel (*job insecurity*, keselamatan dan kesehatan karyawan, dan kinerja karyawan) memiliki nilai *r* alpha hitung (*cronbach's alpha*) lebih besar dari nilai *r* alpha tabel. Dengan demikian hasil uji reliabilitas semua variabel yaitu reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1, dapat diketahui pada grafik *normal probability plot* data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tampilan grafik memenuhi asumsi uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Job Insecurity	,989	1,011
Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3)	,989	1,011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS versi 21 pada 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas karena nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b		
Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	2,757	1,889

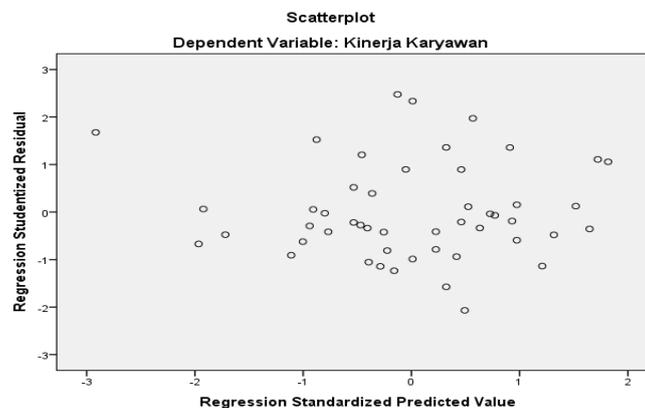
a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3), Job Insecurity

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS versi 21 pada 2023

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai *durbin watson* (*dw*) yang dihasilkan yaitu 1,889, maka dapat dirumuskan : $du < dw < 4 - du$. $du = 1,625$ dan $4 - du = 2,375$ yang tidak terjadi autokorelasi karena $du < dw < 4 - du$.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden *job insecurity*, keselamatan dan kesehatan karyawan tidak memiliki standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	9,609	5,143	
Job Insecurity	,403	,172	,280
Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3)	,340	,082	,494

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS versi 21 pada 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y = 9,609 + 0,403 X_1 + 0,340X_2 + e$$

1. Konstanta = 9,609
 Jika variabel *job insecurity* (X1), keselamatan dan kesehatan karyawan (X2), diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka kinerja karyawan (Y) akan menjadi 9,609.
2. Koefisien *job insecurity* (X1) = 0,403
 Jika *job insecurity* (X1) naik 1 (satu) satuan serta keselamatan dan kesehatan karyawan (X2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,403 satuan.
3. Koefisien keselamatan dan kesehatan karyawan (X2) = 0,340
 Jika *job insecurity* (X1) naik 1 (satu) satuan serta keselamatan dan kesehatan karyawan (X2) tetap, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,340 satuan.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,593 ^a	,351	,323	2,757	1,889

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3), Job Insecurity

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS versi 21 pada 2023

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,323 dengan demikian dapat menunjukkan bahwa *job insecurity* (X1), keselamatan dan kesehatan karyawan (X2) menjelaskan bahwa kinerja karyawan sebesar 32,3% dan sisanya 67,7% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
	(Constant)		1,868	,068
1	Job Insecurity	,280	2,347	,023
	Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3)	,494	4,133	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS versi 21 pada 2023

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa variabel *job insecurity* memperoleh nilai t hitung sebesar 2,347, signifikan pada 0,023. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari nilai α yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05 ($0,023 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terbukti bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Variabel keselamatan dan kesehatan karyawan memperoleh nilai t hitung sebesar 4,133, signifikan pada 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari nilai α yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian

terbukti bahwa keselamatan dan kesehatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189,353	2	94,677	12,452	,000 ^b
	Residual	349,749	46	7,603		
	Total	539,102	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3), *Job Insecurity*

Sumber : SPSS versi 21 pada 2023

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 12,452 signifikan pada 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari nilai α yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan secara serempak (simultan) *job insecurity*, keselamatan dan kesehatan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Variabel *job insecurity* memiliki nilai koefisien 0,280, nilai t hitung sebesar 2,347 signifikan pada 0,023. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel *job insecurity* $0,023 < 0,05$ sedangkan nilai t hitung $2,347 > 1,677$ dan diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini mendukung penelitian yang menyatakan bahwa *job insecurity* mempengaruhi kinerja karyawan [10].

Salah satu upaya yang dilakukan CV. Dinarta Kediri untuk menjaga kinerja karyawan yaitu dengan selalu menerapkan pengevaluasian yang bijak dan nyaman, sehingga para karyawan tidak mengalami *job insecurity* meskipun dengan beban kerja yang ada. Dengan demikian terbukti bahwa kinerja karyawan di CV. Dinarta Kediri dapat menjadi semakin baik sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Variabel keselamatan dan kesehatan karyawan memiliki koefisien 0,494 nilai t hitung sebesar 4,133 signifikan pada 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel keselamatan dan kesehatan karyawan $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai t hitung $4,133 > 1,677$ dan diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini mendukung penelitian yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan [11].

Salah satu upaya yang dilakukan CV. Dinarta Kediri untuk menjaga kinerja karyawan yaitu dengan melakukan program keselamatan dan kesehatan yang baik, sehingga keselamatan dan kesehatan karyawan dapat terjaga meskipun resiko dalam bekerja besar. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan dan berkembangnya perusahaan menjadi lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Variabel *job insecurity*, keselamatan dan kesehatan karyawan memiliki F hitung 12,452 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F $0,000 < 0,05$ dan F hitung 12,452 yaitu lebih besar dari F tabel dengan nilai 3,200, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel *job insecurity* (X1), keselamatan dan kesehatan karyawan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian terbukti bahwa secara bersama-sama (simultan) *job insecurity* (X1), keselamatan dan kesehatan karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini berarti bahwa jika variabel *job insecurity*, keselamatan dan kesehatan karyawan terjamin maka kinerja karyawan akan meningkat. Sifat pengaruh yang bertanda positif menunjukkan bahwa *job insecurity*, keselamatan dan kesehatan karyawan bersama mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga mempunyai kualitas yang semakin tinggi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, keselamatan dan kesehatan karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Dinarta Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) *Job insecurity* serta keselamatan dan kesehatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dinarta Kediri secara parsial. 2) *Job insecurity*, keselamatan dan kesehatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dinarta Kediri secara simultan.

CV. Dinarta Kediri mempunyai *job insecurity* yang cenderung untuk memacu kinerja agar dapat lebih baik. Keselamatan dan kesehatan karyawan harus selalu dipertahankan lingkungan pekerjaan yang kondusif dan aman. Hal ini tentunya konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan [10], dan [11], yang menyatakan bahwa *job insecurity*, keselamatan dan kesehatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Apabila terjadi *job insecurity* antar karyawan ataupun yang lain maka harus segera diselesaikan dan jika keselamatan dan kesehatan karyawan yang ada tidak berjalan sesuai dengan prosedur program keselamatan dan kesehatan maka tenaga kerja dan perusahaan akan mendapatkan peringatan. Hal ini agar tidak berdampak negatif pada perusahaan karena menjaga komunikasi dengan baik juga sangat diperlukan sehingga apabila *job insecurity*, keselamatan dan kesehatan karyawan yang terjadi dapat segera diketahui dan ditangani.

Karena *job insecurity*, keselamatan dan kesehatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka dari itu pimpinan CV. Dinarta Kediri harus mempertahankan menjaga kondusif dan lingkungan kerja tetap produktif, aman, dan nyaman agar para karyawan tidak mengalami penurunan kinerja. Mengingat masih ada pengaruh variabel lain di luar variabel yang ada di dalam penelitian ini yaitu 67,7%, maka hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memasukan variabel lain selain yang ada di variabel penelitian ini seperti: gaya kepemimpinan, konflik kerja, motivasi, dan kompensasi.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Kurniasih. Pengertian CV: Jenis, Tujuan, Ciri dan Contohnya. GramediaCom 2021. <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-cv/> (accessed October 1, 2022).
- [2] Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. IKI Januari 2023 Meningkatkan Tajam, Industri Optimis Tumbuh Lebih Tinggi di Tahun 2023. KemenperinGold 2023. <https://kemenperin.go.id/artikel/23844/IKI-Januari-2023-Meningkat-Tajam,-Industri-Optimis-Tumbuh-Lebih-Tinggi-di-Tahun-2023> (accessed May 7, 2023).
- [3] Setiawan & Putra. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. E-Jurnal Manaj Unud 2016;5:4983–5012.
- [4] Rijanto A, Mukaram M. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). J Ris Bisnis Dan Investasi 2018;4:35. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1185>.
- [5] Muis MR, Jufrizen J, Fahmi M. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekon Ekon Syariah) 2018;1:9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>.
- [6] Putrihadiningrum, Brahmasari R. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Karyawan Millenial Di CV. Mapan. Media Mahard 2021;19:395–403. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i2.263>.
- [7] Azis. Pengaruh Job Insecurity dan Job Stres terhadap Turnover Intention pada PT. Mandala Multifinance Cabang Gowa. Urnal Repos UIN Alauddin Makassar 2017:21–5.
- [8] Parashakti P. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. J Ilmu Manaj Terap 2020;1:290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>.
- [9] Konsultan ISO. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). IsokonsultindoCom 2021. <https://isokonsultindo.com/smk3> (accessed May 19, 2023).
- [10] Kinanti R, Riandi S. Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Bandar Lampung 2020;5:1–9.
- [11] Sabaruddin. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone 2018.