



## **Pengaruh Ringkas Rapi Resik Rawat Rajin (5R), dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Galangan Kapal PT ABC)**

**Tri Suwarno Widodo, Bobby W. Saputra**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa, Indonesia

Email: mm-141@students.ithb.ac.id, bobby@ithb.ac.id

### **Abstrak:**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT ABC. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 100 responden karyawan tetap perusahaan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel 5R berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$ -hitung  $5,108 > t$ -tabel  $1,984$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Demikian pula, variabel K3 juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$ -hitung  $3,795 > t$ -tabel  $1,984$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, 5R dan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F$ -hitung  $1874,556 > F$ -tabel  $3,09$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien determinasi menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar  $0,975$  yang berarti  $97,5\%$  variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel 5R dan K3, sedangkan sisanya  $2,5\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja 5R yang konsisten serta perhatian terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

**Kata kunci:** 5R; Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3); Kinerja Karyawan

### **Abstract:**

*This study aims to determine the effect of 5R (Ringkas, Neat, Clean, Maintain, and Diligent) and Occupational Safety and Health (K3) on employee performance at PT ABC, Banjarmasin. The research method used is a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 100 permanent employee respondents of the company. The data analysis technique used multiple linear regression with the help of the SPSS program. The results showed that the 5R variable had a positive and significant effect on employee performance with  $t$ -count value  $5.108 > t$ -table  $1.984$  and significance  $0.000 < 0.05$ . Likewise, the K3 variable also had a positive and significant effect on employee performance with  $t$ -count value  $3.795 > t$ -table  $1.984$  and significance  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, 5R and K3 had a significant effect on employee performance with  $F$ -count value  $1874.556 > F$ -table  $3.09$  and significance  $0.000 < 0.05$ . The coefficient of determination shows an  $R^2$  value of  $0.975$ , which means  $97.5\%$  of employee performance variables can be explained by 5R and K3 variables, while the remaining  $2.5\%$  is influenced by other variables not studied. This shows that the implementation of a consistent 5R work culture and attention to aspects of occupational safety and health can improve employee performance optimally.*

**Keywords:** 5R; Occupational Safety and Health (K3); Employee Performance

Corresponding: Tri Suwarno Widodo

E-mail: mm-141@students.ithb.ac.id



## **PENDAHULUAN**

Karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam keberhasilan perusahaan, karena mereka berfungsi sebagai penggerak utama kegiatan dalam mencapai tujuan dan keuntungan perusahaan. Kinerja karyawan, yang mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, menjadi tolok ukur keberhasilan manajemen sumber daya manusia (Astria et al., 2015; Azkiya et al., 2022; Lesmana et al., 2023; Sitinjak, Wahyunita, 2021; Yeremina, 2022). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan, pengetahuan, keahlian, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor lingkungan kerja, seperti keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Ketika karyawan merasa aman dan nyaman, kinerja mereka akan optimal (Atmaja, 2022; Daulay et al., 2019; Suprihati, 2014; Yolanda et al., 2022; Yulistia & Novi Yanti, 2023).

Penerapan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin), yang berasal dari Jepang, dan K3 di tempat kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib, bersih, dan aman, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. 5R berfungsi untuk menata dan membersihkan lingkungan kerja, sementara K3 bertujuan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, menciptakan kondisi yang mendukung karyawan bekerja dengan baik dan sehat. Sistem manajemen K3 seperti ISO 45001:2018 membantu perusahaan untuk secara proaktif meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, serta mengurangi risiko kecelakaan kerja.

Menurut Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan jumlah klaim Jaminan Kecelakaan Kerja pada tahun 2019 tercatat 182.835 kasus, tahun 2020 tercatat 221.740, tahun 2021 tercatat 234.370 kasus, pada tahun 2022 tercatat 297.725 kasus, tahun 2023 tercatat 360.635 kasus (BPJS ketenagakerjaan 2024). Tren peningkatan juga terjadi pada jumlah klaim Jaminan Kematian Jumlah klaim JKM pada 2019 mencapai 31.324 kasus. Jumlah klaim selanjutnya naik menjadi 32.094 klaim pada 2020 dan 104.769 klaim pada 2021. Pada 2022, tercatat 103.349 klaim. Sepanjang Januari-November 2023, jumlah klaim melonjak menjadi 121.531 kasus. Dimana dari setiap tahunnya selalu ada kenaikan angka kejadian kecelakaan kerja.

Tren kecelakaan kerja di sektor galangan kapal di Indonesia yaitu tahun 2019–2020 angka menunjukkan peningkatan 12% karena proyek padat dan kurangnya pengawasan keselamatan. Tahun 2021 mengalami penurunan 8% akibat pembatasan COVID-19 (aktivitas galangan berkurang). Tahun 2022–2023 mengalami kenaikan kembali 10% seiring pemulihan ekonomi dan lonjakan pesanan kapal baru. Jenis kecelakaan dominan di Indonesia disebabkan jatuh dari ketinggian (40%) yaitu *Scaffolding*, tangga, atau struktur kapal. Tertimpa material/benda berat (25%) yaitu logam, peralatan, atau *crane failure*. Terpapar bahan kimia/gas beracun (15%) yaitu Cat, las, atau *asbestos*. Tersangkut mesin/alat berat (10%) yaitu *Conveyor*, mesin pemotong. Lainnya (10%) yaitu Listrik, kebakaran, atau tenggelam.

PT ABC merupakan perusahaan galangan kapal yang berkantor pusat di Batam dan mempunyai Cabang di Banjarmasin dengan mempekerjakan ratusan orang pekerja. Seluruh kegiatan operasional pada perusahaan tersebut memiliki bahaya dan memiliki potensi resiko yang tinggi terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja karena para pekerja menggunakan berbagai macam peralatan kerja, alat-alat kelistrikan dan alur pekerjaan yang melibatkan interaksi pekerja dengan peralatan.

Berdasarkan data jam kerja aman di perusahaan PT ABC yang tercatat selama 6 tahun dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2023 tidak terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan jam kerja aman hilang. Dengan tidak terjadi kecelakaan kerja perusahaan telah memperoleh penghargaan dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan Nihil kecelakaan kerja. Namun, pertengahan tahun 2024 terjadi kecelakaan kerja salah satu pekerja lapangan bagian replating terjatuh dari Tugboat di bagian bullwalk dan starboard yang menyebabkan tidak sadarkan diri sehingga dibawa ke rumah sakit untuk mendapat penanganan khusus. Penyebab kecelakaan kerja tersebut akibat pekerja kurang berhati-hati dalam bekerja disaat area kerja basah setelah hujan sehingga lantai licin rentan terpeleset dan pekerja tidak memakai full body harness. Selain itu, di bawah area kerja peralatan kerja masih berceceran berantakan sehingga terjadilah kecelakaan kerja tersebut semakin parah.

Terjadinya kecelakaan kerja tersebut menjadi kinerja karyawan mengalami penurunan sehingga jam kerja yang telah di kumpulkan dari tahun 2018 sampai dengan 2023 menjadi hilang. Kecelakaan kerja terjadi disebabkan faktor *human error* dan faktor lingkungan. Faktor *human error* yaitu kelalaian atau sikap tidak hati-hati saat bekerja, dan Kurangnya kepatuhan terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Faktor lingkungan yaitu permukaan area kerja licin apalagi kondisi setelah hujan yang memicu terpeleset atau terjatuh.

Selain itu, permasalahan yang ditemukan pada penelitian ini yaitu penerapan 5R belum maksimal seperti ditemukan area kerja kadang-kadang berantakan, banyak alat kerja tidak dikembalikan ke tempat semula dampaknya area kerja menjadi tidak aman, menyebabkan risiko terjatuh, tersandung, atau kecelakaan kerja lainnya tinggi. Selain itu, kepatuhan terhadap prosedur K3 masih ada yang kurang seperti masih ada sebagian kecil pekerja cenderung mengabaikan SOP demi mempercepat pekerjaan dampaknya ditemukan pelanggaran tidak memakai APD padahal APD adalah alat K3 terpenting dalam pekerjaan untuk melindungi dari kecelakaan kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membuktikan pengaruh 5R dan K3 terhadap kinerja karyawan. Karmawati (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa penerapan 5R berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 4 Kota Probolinggo. Suwandi (2016) membuktikan bahwa 5R dan K3 secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sinar Perdana Caraka.

Ambarsari (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Total Bangun Persada Tbk. Hidayati (2020) juga membuktikan bahwa kesehatan keselamatan kerja (K3) dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PG. Djombang Baru. Nely et al. (2017) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Putera Sriwijaya Mandiri Palembang.

Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengkombinasikan pengaruh 5R dan K3 secara simultan terhadap kinerja karyawan khususnya di industri galangan kapal yang memiliki tingkat risiko tinggi. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mayoritas dilakukan pada industri manufaktur atau jasa, penelitian ini fokus pada sektor galangan kapal

yang memiliki karakteristik unik dalam hal kompleksitas pekerjaan, tingkat bahaya, dan tantangan keselamatan kerja yang spesifik.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis pengaruh penerapan 5R terhadap kinerja karyawan pada PT ABC; 2) Menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT ABC; 3) Menganalisis pengaruh 5R dan K3 secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT ABC.

Manfaat penelitian ini adalah: 1) Bagi akademis, memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu di bidang manajemen keselamatan kerja dan manajemen operasional; 2) Bagi praktis, memberikan dasar untuk evaluasi dan perbaikan kebijakan K3 dan program 5R yang sudah berjalan; 3) Bagi pekerja, meningkatkan kesadaran dan kepedulian pekerja terhadap pentingnya menjaga keselamatan dan kebersihan tempat kerja.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi strategis bagi manajemen perusahaan galangan kapal dalam mengembangkan sistem manajemen yang terintegrasi antara 5R dan K3. Implementasi yang efektif dari kedua sistem ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga akan menciptakan budaya kerja yang aman, sehat, dan produktif. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan sejenis dalam mengembangkan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pendekatan holistik yang memperhatikan aspek keselamatan, kesehatan, dan keteraturan lingkungan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif adalah sebuah penelitian yang menggambarkan fenomena atau gejala sosial. Metode asosiatif adalah penelitian yang bersifat membuktikan, dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sudaryono, 2019). Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dikarenakan dalam penelitian ini akan menguji hubungan antara variabel independent (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, lalu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik Kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi yang dimanfaatkan dalam riset ini merupakan para yang bekerja di PT ABC.

Pengambilan contoh sampling adalah sebuah teknik untuk menyeleksi jumlah populasi. Adalah jenis sampling yang digunakan dan random sampling Non-probability sample adalah teknik dalam pengambilannya. Teknik dalam mengambil sampel tanpa ada kesempatan yang sama persis terhadap sampel lain untuk digunakan kembali merupakan *non-probability sampling* (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan statistik, populasi terdiri dari sampel-sampel kecil yang berkumpul. Sampel digambarkan harus mewakili sebuah objek riset yang digunakan. Untuk menentukan besarnya sampel, peneliti memanfaatkan rumus dari Lemeshow. Rumus ini dimanfaatkan berdasarkan kriteria populasi yang tidak bisa dihitung jumlahnya. Rumus ini ditulis dengan detail berikut (Lemeshow dalam Sugiyono, 2016):

$$n = Z^2 \cdot P(1-P) / d^2$$

Keterangan:

- $n$  = Total Sampel
- $Z$  = Nilai  $Z$  dalam Nilai Angka Kepercayaan 95% = 1,96
- $P$  = Nilai Maks. Estimation = 0,5
- $d$  = Nilai Sample yang Error = 10%

Sehingga total sampel dalam riset ini sebagai berikut:  $n = 1,96^2 \cdot 0,5 (1-0,5) / 0,1^2$   $n = 96,41$  dibulatkan menjadi 100.

Berdasarkan perhitungan di atas, didapatlah angka 100 karyawan yang menjadi sampel penelitian. Pengertian secara operasional adalah indikasi operasional data lapangan diukur secara angka. Arti operasional harus didasarkan pada model teoritis serta pengertian subjek, dan kombinasinya.

**Tabel 1. Variabel Operasional**

| Variabel             | Indikator                                                                                                                              | Definisi                                                                                                                           | Skala  |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 5R (X1)              | Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin                                                                                                     | Metode yang sistematis, yang diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, bersih, dan teratur                    | Likert |
| K3 (X2)              | Keadaan tempat lingkungan kerja, Pengaturan Udara, Pengaturan penerangan, Pemakaian peralatan kerja, Kondisi fisik dan mental karyawan | Bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun Lokasi proyek | Likert |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kuantitas dan kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Inisiatif dan kreativitas, Ketelitian, Kepemimpinan            | Kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas                           | Likert |

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif berupa hasil jawaban kuesioner dari berbagai responden yang diubah ke dalam bentuk data angka (kuantitatif). Sedangkan sumber data penelitian adalah sumber data yang berasal dari berbagai sumber penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2016).

Data yang dikumpulkan menggunakan beberapa teknik seperti:

**1. Wawancara**

Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan HRD PT ABC untuk mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

**2. Kuesioner**

Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan jawaban yang disediakan. Kuisisioner ini disebarkan secara langsung oleh peneliti kepada karyawan PT ABC.

Pemberian skor pada skala ini dari angka 1 sampai dengan 5 dengan perincian sebagai berikut:

- Sangat setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Netral (N) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat tidak setuju (STS) = 1

### 3. Dokumentasi

Mengumpulkan data melalui data yang tersedia yaitu biasanya berbentuk surat, catatan harian, laporan, foto, dan dapat juga berbentuk file di server, dan flashdisk serta data yang tersimpan di website.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016). Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka butir instrumen tersebut memiliki validitas yang baik.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Jika nilai cronbach's alpha > 0,60 maka instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel.

#### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji normalitas dan uji multikolinearitas.

#### 4. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

#### 5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan PT ABC yang dijadikan sebagai responden, dapat diketahui karakteristik responden sebagai berikut:

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No    | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|-------|---------------|--------|----------------|
| 1     | Laki-laki     | 91     | 91             |
| 2     | Perempuan     | 9      | 9              |
| Total |               | 100    | 100            |

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

| No    | Umur (Tahun) | Jumlah | Persentase (%) |
|-------|--------------|--------|----------------|
| 1     | 20-29        | 60     | 60             |
| 2     | 30-39        | 25     | 25             |
| 3     | 40-49        | 10     | 10             |
| 4     | 50-59        | 5      | 5              |
| 5     | >60          | 0      | 0              |
| Total |              | 100    | 100            |

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

| No    | Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|-------|------------|--------|----------------|
| 1     | SD         | 0      | 0              |
| 2     | SMP        | 4      | 4              |
| 3     | SMA        | 40     | 40             |
| 4     | Diploma    | 7      | 7              |
| 5     | S1/S2/S3   | 49     | 49             |
| Total |            | 100    | 100            |

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| No    | Lama Bekerja (Tahun) | Jumlah | Persentase (%) |
|-------|----------------------|--------|----------------|
| 1     | 1-3                  | 59     | 59             |
| 2     | 4-6                  | 18     | 18             |
| 3     | 7-9                  | 8      | 8              |
| 4     | 10-12                | 12     | 12             |
| 5     | >12                  | 3      | 3              |
| Total |                      | 100    | 100            |

Berdasarkan karakteristik responden, dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (91%), berusia 20-29 tahun (60%), berpendidikan S1/S2/S3 (49%), dan memiliki masa kerja 1-3 tahun (59%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT ABC didominasi oleh tenaga kerja muda yang berpendidikan tinggi dengan pengalaman kerja yang relatif baru.

### Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menunjukkan tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan dengan kategori mean sebagai berikut

**Tabel 6. Rentang Mean**

| Rentang Mean | Keterangan          |
|--------------|---------------------|
| 1,00 - 1,70  | Sangat Tidak Setuju |
| 1,80 - 2,50  | Tidak Setuju        |
| 2,60 - 3,30  | Netral/Cukup        |
| 3,40 - 4,10  | Setuju              |
| 4,20 - 5,00  | Sangat Setuju       |

### Deskriptif Variabel 5R

**Tabel 7. Deskriptif Variabel 5R**

| Item | Skor Jawaban Responden (%) |    |    |    |    | Mean | Kriteria |
|------|----------------------------|----|----|----|----|------|----------|
|      | 1                          | 2  | 3  | 4  | 5  |      |          |
| X1.1 | 7                          | 10 | 20 | 54 | 9  | 3,48 | Setuju   |
| X1.2 | 5                          | 9  | 25 | 51 | 10 | 3,52 | Setuju   |
| X1.3 | 6                          | 13 | 18 | 52 | 11 | 3,49 | Setuju   |
| X1.4 | 4                          | 13 | 18 | 54 | 11 | 3,55 | Setuju   |
| X1.5 | 7                          | 9  | 16 | 56 | 12 | 3,57 | Setuju   |
| X1.6 | 8                          | 8  | 16 | 58 | 10 | 3,54 | Setuju   |
| X1.7 | 6                          | 11 | 19 | 54 | 10 | 3,51 | Setuju   |
| X1.8 | 7                          | 10 | 17 | 56 | 10 | 3,52 | Setuju   |

| Item                  | Skor Jawaban Responden (%) | Mean            | Kriteria |
|-----------------------|----------------------------|-----------------|----------|
| X1.9                  | 6                          | 12 20 53 9 3,47 | Setuju   |
| X1.10                 | 7                          | 10 20 55 8 3,47 | Setuju   |
| Rata-rata Variabel 5R |                            | 3,51            | Setuju   |

Berdasarkan Tabel 7, 11387variable besar responden menyatakan setuju pada 11387variable 5R dengan nilai rata-rata 3,51. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) di PT ABC telah dilaksanakan dengan baik dan mendapat respons positif dari karyawan.

**Tabel 8. Deskriptif Variabel K3**

| Item                  | Skor Jawaban Responden (%) | Mean             | Kriteria |
|-----------------------|----------------------------|------------------|----------|
|                       | 1 2 3 4 5                  |                  |          |
| X2.1                  | 7                          | 10 17 53 13 3,55 | Setuju   |
| X2.2                  | 7                          | 11 21 52 9 3,45  | Setuju   |
| X2.3                  | 8                          | 8 18 54 12 3,54  | Setuju   |
| X2.4                  | 6                          | 13 19 49 13 3,50 | Setuju   |
| X2.5                  | 6                          | 12 21 49 12 3,49 | Setuju   |
| X2.6                  | 6                          | 11 19 52 12 3,53 | Setuju   |
| X2.7                  | 7                          | 11 16 55 11 3,52 | Setuju   |
| X2.8                  | 6                          | 13 13 50 18 3,61 | Setuju   |
| X2.9                  | 7                          | 11 16 56 10 3,51 | Setuju   |
| X2.10                 | 4                          | 12 18 53 13 3,59 | Setuju   |
| Rata-rata Variabel K3 |                            | 3,53             | Setuju   |

Berdasarkan Tabel 8, 11387variable besar responden menyatakan setuju pada 11387variable K3 dengan nilai rata-rata 3,53. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT ABC telah berjalan dengan baik dan mendapat apresiasi positif dari karyawan.

**Tabel 9. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan**

| Item                                | Skor Jawaban Responden (%) | Mean             | Kriteria |
|-------------------------------------|----------------------------|------------------|----------|
|                                     | 1 2 3 4 5                  |                  |          |
| Y1.1                                | 8                          | 7 16 54 15 3,61  | Setuju   |
| Y1.2                                | 8                          | 7 16 55 14 3,60  | Setuju   |
| Y1.3                                | 8                          | 7 16 56 13 3,59  | Setuju   |
| Y1.4                                | 6                          | 12 17 52 13 3,54 | Setuju   |
| Y1.5                                | 7                          | 9 13 58 13 3,61  | Setuju   |
| Y1.6                                | 7                          | 11 17 54 11 3,51 | Setuju   |
| Y1.7                                | 7                          | 13 15 58 7 3,45  | Setuju   |
| Y1.8                                | 6                          | 12 16 54 12 3,54 | Setuju   |
| Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan |                            | 3,56             | Setuju   |



Berdasarkan Tabel 9, sebagian besar responden menyatakan setuju pada variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 3,56. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT ABC berada pada kategori baik.

**Tabel 10. Hasil Uji Validitas**

| Variabel                    | Item  | r Hitung | r Tabel | Sig.  | Keterangan |
|-----------------------------|-------|----------|---------|-------|------------|
| <b>5R (X1)</b>              | X1.1  | 0,955    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | X1.2  | 0,762    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | X1.3  | 0,878    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | X1.4  | 0,908    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | X1.5  | 0,918    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | X1.6  | 0,950    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | X1.7  | 0,914    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | X1.8  | 0,935    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | X1.9  | 0,945    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | X1.10 | 0,954    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
| <b>K3 (X2)</b>              | X2.1  | 0,901    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | X2.2  | 0,942    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | X2.3  | 0,946    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | X2.4  | 0,880    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | X2.5  | 0,928    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | X2.6  | 0,900    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | X2.7  | 0,955    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | X2.8  | 0,875    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | X2.9  | 0,957    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | X2.10 | 0,914    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b> | Y1.1  | 0,973    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | Y1.2  | 0,972    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | Y1.3  | 0,972    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | Y1.4  | 0,914    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | Y1.5  | 0,903    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | Y1.6  | 0,941    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | Y1.7  | 0,895    | 0,195   | 0,000 | Valid      |
|                             | Y1.8  | 0,885    | 0,195   | 0,000 | Valid      |

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,195) dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga semua item dinyatakan valid.

**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                    | Cronbach's Alpha | Alpha Standard | Keterangan |
|-----------------------------|------------------|----------------|------------|
| <b>5R (X1)</b>              | 0,792            | 0,60           | Reliabel   |
| <b>K3 (X2)</b>              | 0,782            | 0,60           | Reliabel   |
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b> | 0,803            | 0,60           | Reliabel   |

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas residual, didapatkan bahwa residual model regresi telah menyebar secara normal. Hal ini terlihat dari plot data residual yang memiliki kecenderungan bergerak dari kiri bawah menuju kanan atas pada koordinat kartesius.

**Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model   | Tolerance | VIF   |
|---------|-----------|-------|
| 5R (X1) | 0,221     | 7,538 |
| K3 (X2) | 0,221     | 7,538 |

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| (Constant) | -0,558                      | 0,501      |                           | -1,115 | 0,268 |
| 5R (X1)    | 0,480                       | 0,094      | 0,568                     | 5,108  | 0,000 |
| K3 (X2)    | 0,344                       | 0,091      | 0,422                     | 3,795  | 0,000 |

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,558 + 0,480 X_1 + 0,344 X_2$$

Dimana:

- Konstanta sebesar -0,558 menunjukkan bahwa jika variabel 5R dan K3 bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar -0,558 satuan.
- Koefisien  $X_1$  sebesar 0,480 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel 5R akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,480 satuan.
- Koefisien  $X_2$  sebesar 0,344 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel K3 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,344 satuan.

### Uji Hipotesis

**Tabel 14. Hasil Uji t**

| Variabel | t hitung | t tabel | Sig.  | Keputusan   |
|----------|----------|---------|-------|-------------|
| 5R (X1)  | 5,108    | 1,984   | 0,000 | Ha diterima |
| K3 (X2)  | 3,795    | 1,984   | 0,000 | Ha diterima |

Hasil uji t menunjukkan:

1. Variabel 5R memiliki t hitung (5,108) > t tabel (1,984) dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga  $H_1$  diterima. Artinya, 5R berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel K3 memiliki t hitung (3,795) > t tabel (1,984) dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga  $H_2$  diterima. Artinya, K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 15. Hasil Uji F**

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F        | Sig.  |
|------------|----------------|----|-------------|----------|-------|
| Regression | 6024,870       | 2  | 3012,435    | 1874,556 | 0,000 |
| Residual   | 155,880        | 97 | 1,607       |          |       |
| Total      | 6180,750       | 99 |             |          |       |

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung ( $1874,556$ )  $>$  F tabel ( $3,09$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_3$  diterima. Artinya, 5R dan K3 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 16. Hasil Koefisien Determinasi**

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,987 | 0,975    | 0,974             | 1,268                      |

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar  $0,975$  yang berarti  $97,5\%$  variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel 5R dan K3, sedangkan sisanya  $2,5\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### **Pengaruh 5R Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 5R berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ABC. Hal ini sejalan dengan teori Sutrisno (2017) yang menyatakan bahwa penerapan prinsip 5R di lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan kondisi kerja yang tertib dan efisien. Lingkungan kerja yang bersih dan terorganisir dapat meminimalkan pemborosan waktu, meningkatkan konsentrasi, serta mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal.

Penerapan 5R yang efektif di PT ABC telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dimana karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan fokus. Prinsip Ringkas membantu karyawan memisahkan barang yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan, sehingga area kerja menjadi lebih lega dan tidak berantakan. Prinsip Rapi memastikan penataan barang sesuai kategorinya sehingga mudah ditemukan kembali. Prinsip Resik menjaga kebersihan alat kerja dan lingkungan kerja. Prinsip Rawat memastikan pemeliharaan peralatan dalam kondisi baik. Prinsip Rajin membangun kebiasaan konsisten dalam menerapkan keempat prinsip sebelumnya.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya dari Karmawati (2016) dan Suwandi (2016) yang juga membuktikan pengaruh positif 5R terhadap kinerja karyawan. Dampak positif 5R terhadap kinerja meliputi peningkatan efisiensi kerja, pengurangan stres kerja, peningkatan keselamatan kerja, dan mendorong kedisiplinan serta tanggung jawab individu.

#### **Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ABC. Hal ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2019) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan produktif. Penerapan K3 yang baik akan meningkatkan rasa aman karyawan dalam bekerja, menurunkan tingkat kecelakaan kerja, serta meningkatkan efisiensi kerja.

Implementasi K3 di PT ABC telah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat melalui penyediaan jalur evakuasi yang tidak terhalang, area kerja yang tertata rapi, sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang memadai, pelatihan penggunaan alat kerja yang aman, penyediaan APD yang layak, serta perhatian terhadap kondisi fisik dan mental karyawan.

Kondisi ini memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Ambarsari (2015), Hidayati (2020), dan Nely et al. (2017) yang membuktikan pengaruh positif K3 terhadap kinerja karyawan. Dampak positif K3 terhadap kinerja meliputi penurunan angka kecelakaan kerja, peningkatan rasa aman dan kenyamanan kerja, pencegahan kelelahan fisik dan mental, serta peningkatan citra perusahaan.

### **Pengaruh 5R dan K3 Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 5R dan K3 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ABC. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang teratur, bersih (5R) dan aman, sehat (K3) memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan jika diterapkan secara terpisah. Sinergi antara 5R dan K3 menciptakan kondisi kerja yang ideal dimana karyawan tidak hanya bekerja dalam lingkungan yang bersih dan teratur, tetapi juga merasa aman dan terlindungi dari berbagai risiko kerja. Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan optimal tanpa gangguan atau kekhawatiran terhadap keselamatan dan kesehatan mereka.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Suwandi (2016) yang membuktikan pengaruh simultan 5R dan K3 terhadap kinerja karyawan. Implementasi yang terintegrasi antara 5R dan K3 menciptakan efisiensi kerja yang tinggi, fokus dan ketenangan dalam bekerja, serta produktivitas dan kualitas kerja yang optimal. Tingginya nilai koefisien determinasi (97,5%) menunjukkan bahwa kombinasi 5R dan K3 merupakan faktor yang sangat dominan dalam menentukan kinerja karyawan di PT ABC. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan fondasi utama untuk mencapai kinerja yang optimal.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: Pertama, 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ABC dengan nilai  $t\text{-hitung} = 5,108 > t\text{-tabel} = 1,984$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kedua, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ABC dengan nilai  $t\text{-hitung} = 3,795 > t\text{-tabel} = 1,984$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ketiga, 5R dan K3 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ABC dengan nilai  $F\text{-hitung} = 1874,556 > F\text{-tabel} = 3,09$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien determinasi sebesar 97,5% menunjukkan bahwa kombinasi 5R dan K3 merupakan faktor dominan dalam menentukan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penerapan budaya kerja 5R yang konsisten dan implementasi sistem K3 yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di industri galangan kapal yang memiliki tingkat risiko tinggi.

Penelitian ini menyarankan: Pertama, bagi PT ABC, perusahaan sebaiknya mengintegrasikan pelaksanaan 5R dan K3 sebagai bagian dari indikator penilaian kinerja karyawan dan menjadikannya sebagai budaya kerja yang berkelanjutan. Perusahaan perlu membentuk tim gabungan 5R-K3 di setiap divisi untuk memantau implementasi secara

konsisten, melakukan audit berkala, memberikan pelatihan rutin kepada seluruh karyawan, serta menyediakan sistem reward dan punishment yang adil. Kedua, bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Penelitian juga dapat diperluas ke industri lain dengan karakteristik risiko yang berbeda untuk melihat generalisasi pengaruh 5R dan K3 terhadap kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambarsari. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Total Bangun Persada Tbk (Skripsi). Universitas Mercu Buana.
- Astria, K., Irwan, N., & Agung, S. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7).
- Atmaja, S. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1). <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>
- Azkiya, B. M., Tanjung, H., & Gustiawati, S. (2022). Pengaruh kinerja karyawan, kualitas pelayanan, dan kualitas produk terhadap kepuasan nasabah Bank Syariah Indonesia. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(1), 84–95.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2024). *Kecelakaan kerja makin marak dalam lima tahun terakhir*. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28681/Kecelakaan-Kerja-dalam-Lima-Tahun-Terakhir>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Hidayati, R. (2020). *Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PG Djombang Baru)* (Skripsi). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Karmawati, W. D. (2016). *Pengaruh 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 4 Kota Probolinggo* (Skripsi). SMK Negeri 4 Kota Probolinggo.
- Lesmana, M. T., Batubara, A. R. R., Alfianita, A., Simatupang, M. P., & Nasution, M. I. (2023). Kinerja karyawan: Pendekatan kepemimpinan transformasional dan kerja sama tim dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(1), 64–79.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nely, N., et al. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Putera Sriwijaya Mandiri Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(1), 45–53.
- Sitinjak, Wahyunita, et al. (2021). *Kinerja karyawan (Era transformasi digital)*. Telkom University Open Library.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi penelitian*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Suprihati. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Suwandi. (2016). *Pengaruh penerapan 5R dan K3 terhadap kinerja karyawan PT Sinar Perdana Caraka* (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yeremina, B. (2022). Teori penilaian pengukuran kinerja karyawan. *Jurnal Pusdansi*, 2(4).
- Yolanda, P., Widiani, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja karyawan: Faktor-faktor yang memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2). <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>
- Yulistia, & Yanti, N. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Social and Economics Research*, 5(1). <https://doi.org/10.54783/jser.v5i1.90>