

**PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT GUNUNG BAJA KONTRUKSI)**

**Dedeng Abdul Gani Amrulloh¹, Muhammad Meki Munawar², Muhammad Iqbal Putra
Nugraha³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Dr Khez Muttaqien, Purwakarta¹

Correspondent: meki.munawar@gmail.com

Abstract

This study was conducted to determine the Effect of the Implementation of Occupational Safety and Health (K3) and Knowledge Sharing on Employee Performance at PT Gunung Baja Konstruksi. This study uses the variables of Occupational Safety and Health (K3) and Knowledge Sharing as independent variables. Primary data collection using a sample of 160 people. The data analysis method used in this study is Quantitative with the help of SPSS 22 software. Based on the results of the research that has been carried out, it shows that the Implementation of Occupational Safety and Health (K3) and Knowledge Sharing have a positive and significant effect on Employee Performance purchases. And all independent variables have a simultaneous effect on Employee Performance with a calculated f value that is greater than the f table with a value of 3.15, the calculated f value > from the f table (37.296 > 3.15) with a significance value with a standard of less than 0.05 (0.000 < 0.05).

Keywords: *Implementation of Occupational Safety and Health (K3), Knowledge Sharing, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunung Baja Konstruksi. Penelitian ini menggunakan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Knowledge Sharing sebagai variabel bebas. Pengumpulan data primer dengan menggunakan sampel sebanyak 160 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif dengan bantuan software SPSS 22. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembelian Kinerja Karyawan. Dan semua variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai f hitung lebih besar dari f tabel dengan nilai 3,15, nilai f hitung > dari f tabel (37,296 > 3,15) dengan nilai signifikansi dengan standar kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05).

Kata Kunci: Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), *Knowledge Sharing*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugastugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tekanan persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah.

Perusahaan beradaptasi dengan lingkungan dalam artian perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya yang sesuai dengan lingkungan administratif perusahaan. Tekanan persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Perusahaan beradaptasi dengan lingkungan dalam artian perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya yang sesuai dengan lingkungan administratif perusahaan. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal Manajemen SDM, seperti pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel. Seiring dengan berubahnya komposisi dari tenaga kerja, berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan SDM. Perusahaan harus memonitor perubahan kebutuhan tersebut jika mereka ingin mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal Manajemen SDM, seperti pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel. Seiring dengan berubahnya komposisi dari tenaga kerja, berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan SDM.

Perusahaan harus memonitor perubahan kebutuhan tersebut jika mereka ingin mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Yuniningsih, 2002).

Seiring dengan perkembangan perusahaan dan semakin besar usaha yang dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan mutu dan kualitas kinerja karyawan, sebaiknya sumber daya manusia telah diterima sebagai karyawan mendapatkan bekal, baik itu ilmu pengetahuan ataupun keahlian lainnya sesuai bidang yang ditekuni.

Perkembangan pembangunan infrastruktur di Indonesia pada bidang industri Konstruksi semakin maju dan pesat. Badan Pusat statistik (BPS) 4 mencatat, jumlah perusahaan Konstruksi di Indonesia sebanyak 197.030 unit pada tahun 2022. Jumlah tersebut terkoreksi naik trendingnya 3.13% dibandingkan pada tahun sebelumnya mencapai 203.403 unit. Melihat trennya, perusahaan Konstruksi di Indonesia cenderung menunjukkan peningkatan. Perusahaan Konstruksi mencatatkan rekor tertingginya sebanyak 203.403 unit pada tahun lalu (Data Indonesia, 2022).

Hal ini berbanding lurus dengan jumlah kecelakaan kerja yang naik setiap tahunnya. Hal ini juga mempengaruhi angka kecelakaan kerja pada bidang Konstruksi. Menurut Hasanudin pada pernyataannya di Konstruksi media bahwa pada sektor industri Konstruksi masih menjadi penyumbang terbesar kasus kecelakaan kerja di Indonesia. Setiap tahunnya Konstruksi menyumbang 32% dari total kasus kecelakaan kerja di Indonesia.

Dilihat dari laporan kecelakaan kerja PT Gunung Baja Konstruksi dari tahun 2020- 2022 masih termasuk kategori tinggi apalagi jika dilihat pada tahun 2022 mengalami peningkatan 2021 yang sebelumnya sudah mengalami penurunan. Kecelakaan kerja (*work accident*) terjadi, seberapa pun kecilnya, akan mengakibatkan efek kerugian (*loss*). Karena itu sebisa mungkin perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan.

Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Yuniningsih, 2002). Menurut Dedeng Abdul Gani & Siska Mulya (2021) Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat

menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, memahami kaitan pekerjaan tugas orang lain, mengerti target perusahaan, serta mampu mengatasi kesulitan dalam bekerja. Kinerja karyawan adalah faktor yang paling penting dalam aspek pada perusahaan, seperti untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan juga sekaligus meningkatkan produktivitas perusahaan.

Wibowo (2011) menyatakan bahwa kinerja dianggap sebagai seberapa jauh karyawan dapat mewujudkan dan melaksanakan tugas yang telah dijabarkan sehingga menggambarkan pola perilaku dan kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut. Adapun menurut Ruky (2010), kinerja merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pemimpin organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Wening (2016) menyatakan bahwa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah *knowledge sharing*. Menurut Rifki (2017) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan Kesehatan kerja. Fokus pada penelitian ini adalah Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut pendapat Sumakmur dalam Taryaman (2016) Keselamatan kerja adalah “Keselamatan yang berkaitan dengan mesin, peralatan alat kerja, bahan serta proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara- cara melakukan pekerjaan.” Menurut Hamali (2018) “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang mencakup istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja.”

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifki (2017) bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kesehatan dan keselamatan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Menurut Widodo, 2013. *Knowledge sharing* merupakan budaya interaksi social, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan kepada seluruh organisasi. *Knowledge sharing* merupakan interaksi dan komunikasi antar individu dan antar unit bisnis (Visvalingan, 2011). *Knowledge sharing* dapat meningkatkan efisiensi kerja dan pembelajaran organisasi. Sehingga dengan mengelola pengetahuan individu dan pengetahuan manajemen akan dapat membantu mengembangkan keterampilan dan kompetensi, meningkatkan nilai, dan mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi (Mueller, 2012).

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Stephen dan Sri (2019) Menunjukkan bahwa adanya hubungan positif serta signifikan antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi *knowledge Sharing* pada karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut pendapat Sumakmur dalam Taryaman (2016) Keselamatan kerja adalah “Keselamatan yang berkaitan dengan mesin, peralatan alat kerja, bahan serta proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara- cara melakukan pekerjaan.”

Menurut pendapat Sumakmur dalam Taryaman (2016) Keselamatan kerja adalah “Keselamatan yang berkaitan dengan mesin, peralatan alat kerja, bahan serta proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara- cara melakukan pekerjaan.”

Menurut Hamali (2018) “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang mencakup istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja.”

Sementara itu ahli lain juga berpendapat serupa yakni, menurut Veithzal (2015) memberikan pendapat bahwa “Keselamatan dan kesehatan kerja ialah merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis – fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.”

Menurut Widodo, 2013. Knowledge sharing merupakan budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan kepada seluruh organisasi. *Knowledge sharing* merupakan interaksi dan komunikasi antar individu dan antar unit bisnis (Visvalingan, 2011).

Knowledge sharing dapat meningkatkan efisiensi kerja dan pembelajaran organisasi. Sehingga dengan mengelola pengetahuan individu dan pengetahuan manajemen akan dapat membantu mengembangkan keterampilan dan kompetensi, meningkatkan nilai, dan mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi (Mueller, 2012).

Menurut Lin (2007), *knowledge sharing* adalah budaya yang melibatkan interaksi sosial dimana karyawan bertukar pengetahuan, pengalaman dan kemampuan (*skill*) melalui seluruh departemen ataupun organisasi.

Wibowo (2011) menyatakan bahwa kinerja dianggap sebagai seberapa jauh karyawan dapat mewujudkan dan melaksanakan tugas yang telah dijabarkan sehingga menggambarkan pola perilaku dan kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut.

Menurut Ruky (2010), kinerja merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pemimpin organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Kinerja dalam Bahasa Inggris job performance atau *actual performance* adalah prestasi kerja atau prestasi nyata yang diraih oleh seseorang. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh anggota sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi atau dengan kata lain kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Rivai dan Sagala, 2011).

Hasil Penelitian dari Rifki (2017) membuktikan bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ghina Aryani Barokah dan Gendut Sukarno (2022) membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi Keselamatan dan kesehatan kerja akan menimbulkan Kinerja karyawan yang tinggi.

H₁ : Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Gunung Baja Konstruksi

Hasil penelitian dari Hendri Rudiyanto (2012) membuktikan bahwa knowledge sharing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Stephen dan Sri (2019) Menunjukan bahwa adanya hubungan positif serta signifikan antara knowledge sharing dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi knowledge Sharing pada karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

H₂: Diduga Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Gunung Baja Konstruksi.

H₃: Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Baja Konstruksi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Lokasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu PT Gunung Baja Kontruksi. penelitian ini dilakukan dengan metode analisis regresi linear berganda. Sample dalam penelitian ini adalah karyawan PT Gunung Baja Kontruksi sebanyak 62 responden.

Beberapa variabel yang dipakai pada riset ini diantaranya variabel *independent* (X), variabel dependen (Y). Variabel bebas (X_1) yaitu Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan (X_2) *Knowledge Sharing*, variabel terikat (Y) ialah Kinerja Karyawan

Data yang sudah terkumpul didapatkan dari penyebaran kusioner pada karyawan (data primer). Selain itu akan diperoleh hasil dari sumber lain yang telah ada baik diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu (data sekunder). Skala yang digunakan adalah likert dengan perhitungan 1 sampai 5 dimana alternative jawaban yang digunakan antara lain Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Ragu-ragu, Setuju, Sangat Setuju.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji validitas, menunjukkan bahwa semua item adalah valid karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,2500. Hasil uji reliabilitas terlihat bahwa seluruh variabel mempunyai nilai *alpha Cronbach* lebih besar dari 0.60 dengan demikian seluruh *item* variabel adalah reliabel.

Normalitas ini menggunakan pengujian analisis *Kolmogorov Smirnov test* terlihat bahwa *sig* pada *Asymp sig* $0.076 > 0.05$ ini berarti data yang diuji berdistribusi normal. Jadi variabel *independent* Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan bersifat normal, sehingga ini layak untuk digunakan.

Uji linieritas menunjukkan bahwa *sig variable* Keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) ke kinerja karyawan (Y) 0,183 variabel *Knowledge Sharing* (X_2) ke kinerja karyawan (Y) 0,432 nilai *sig Deviation from linearity* > 0.005 yang menunjukkan bahwa variabel – variabel dependen tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel *independent*.

Berdasarkan tabel 2 yang dihasilkan dari *output* analisis SPSS 22 dapat diketahui nilai korelasi *Pearson* antara variabel Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,625 yang mana nilai koefisien korelasi ini berada diantara interval koefisien 0,60 – 0,79 yang artinya tingkat hubungan positif yang “kuat”. Koefisien korelasi antara variabel *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,720 dengan nilai interval koefisien 0,60 – 0,79 yang menyatakan tingkat hubungan yang positif “kuat”.

$$Y = 3,059 + 0,0871X_1 + 0,564X_2 + e$$

- 1) Diperoleh nilai konstanta (β_0) sebesar 1,937. Nilai ini menunjukkan bahwa jika nilai X_1 dan X_2 , sama dengan 0, maka nilai y sebesar 3,059. Dalam kata lain bahwa Kinerja Karyawan hanya terwujud sejumlah 3,059 tanpa adanya Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan *Knowledge Sharing*.
- 2) Nilai koefisien regresi (β_1) pada variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) bernilai positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Koefisien regresi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 0,087, yang artinya saat variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) meningkat 1 point maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,087.
- 3) Nilai koefisien regresi (β_2) variabel bebas (*Knowledge Sharing*) bernilai positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel *Knowledge Sharing* dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Koefisien regresi variabel *Knowledge Sharing* sebesar

0,564 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari *Knowledge Sharing* mengalami kenaikan 1 point, maka nilai dari *Knowledge Sharing* akan mengalami kenaikan sebesar 0,564.

Berdasarkan tabel 3 hasil uji t maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan.:

- 1) Diketahui nilai signifikansi untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ serta β_1 0,267. Dan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,323 > 2,001$). Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Diketahui nilai signifikansi untuk variabel *Knowledge Sharing* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0,000 t tabel ($4,731 > 2,001$). Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,000 dari f tabel ($37,296 > 3,15$), maka dapat disimpulkan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1), *Knowledge Sharing* (X_2) terhadap variabel Y berpengaruh simultan dan signifikan.

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 55,8%, Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan *Knowledge Sharing*. Sedangkan sisanya yaitu 44,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik dapat dibuktikan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t (uji parsial) yang diperoleh bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan perolehan nilai sebesar 2,001 maka nilai t hitung $> t$ tabel ($2,323 > 2,001$). Kemudian terlihat juga nilai signifikansi dengan standar $< 0,05$ ($0,24 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Baja Kontruksi.

Keselamatan dan kesehatan kerja ialah merujuk pada kondisi- kondisi fisiologis – fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut (Zainal, 2015).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oktarina, 2021) dalam analisis “pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan proyek konstruksi pada PT Surya Nusa Silampari Palembang” membuktikan bahwa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik dapat dibuktikan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t (uji parsial) yang diperoleh bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan perolehan nilai sebesar 2,001 maka nilai nilai t hitung $> t$ tabel ($4,731 > 2,001$). Kemudian terlihat juga nilai signifikansi dengan standar $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan pada PT. Gunung Baja Kontruksi.

Knowledge sharing adalah salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya (Subagyo, 2007).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Stephen 2019) dalam analisis “pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan milik pemerintah” membuktikan bahwa ada hubungan yang positif serta signifikan antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan data primer (kuesioner) yang telah diolah peneliti dengan bantuan SPSS 22, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan *Knowledge Sharing* di PT. Gunung Baja Kontruksi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji f (simultan) memiliki nilai f hitung yang lebih besar dari f tabel dengan perolehan nilai 3,15 nilai f hitung > dari f tabel ($37,296 > 3,15$) dengan nilai signifikansi dengan standar kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan *Knowledge Sharing* di PT. Gunung Baja Kontruksi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Gunung Baja Kontruksi.

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan *Knowledge Sharing* dalam penelitian ini mampu memberikan pengaruh secara simultan sebesar 58,9% terhadap variabel kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan, jika pihak perusahaan dapat mempelajari kinerja karyawan dalam kedua variabel tersebut, maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan pada PT. Gunung Baja Kontruksi.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya dengan bersandar pada masalah yang telah dirumuskan pada bab pendahuluan, bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Baja Kontruksi. Artinya semakin tinggi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Knowledge Sharing* maka semakin baik hasil kinerja karyawan pada PT. Gunung Baja Kontruksi.

Tabel

Tabel 1
Rekapitulasi Tingkat Kecelakaan Kerja Perbandingan Tahun 2020-2022

	2020	2021	2022
Jan	3	3	0
Feb	2	5	7
Mar	0	0	0
Apr	1	0	1
Mei	2	0	3
Jun	1	0	1
Jul	3	2	0
Agus	2	1	0
Sept	1	2	2

Okt	7	2	0
Nov	4	0	1
Des	2	1	3
Total	28	16	18

Sumber: Laporan Kecelakaan Kerja PT. Gunung Baja Kontruksi.

Tabel 2
Uji Korelasi

Hasil Analisis Korelasi		K3	Knowledge Sharing	Kinerja Karyawan
K3	Pearson Correlation	1	,658**	,625**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	62	62	62
Knowledge Sharing	Pearson Correlation	,658**	1	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	62	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,625**	,720**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	62	62	62

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS 22 (2024)

Sumber: Olah data dengan menggunakan SPSS 22

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji T

Hasil Analisis Regresi Linear					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,059	1,441		2,122	,038
K3	,087	,037	,267	2,323	,024
Knowledge Sharing	,564	,119	,544	4,731	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 22 (2023)

Sumber: Olah data dengan menggunakan SPSS 22

Tabel 4
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	509,050	2	254,525	37,296	,000 ^a
Residual	402,644	59	6,824		
Total	911,694	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, K3

Sumber: Olah data dengan menggunakan SPSS 22

Tabel 5

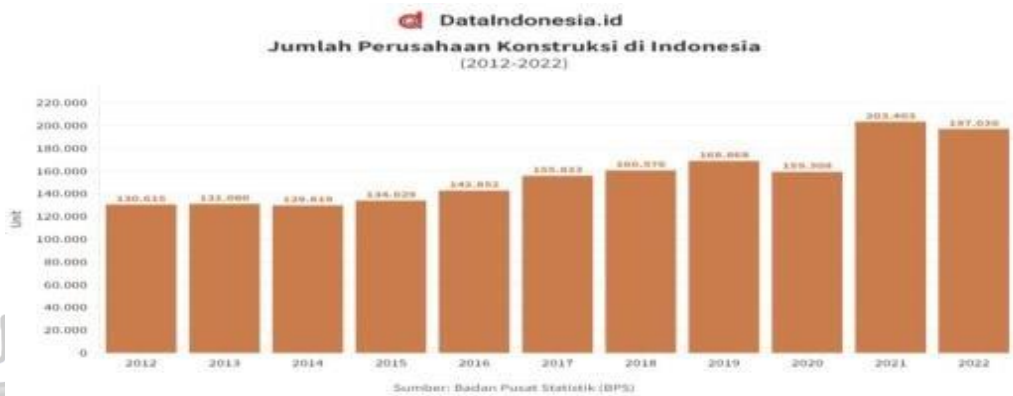
Uji t

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	,558	,543	2,61237
a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, K3				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Output SPSS 22 (2024)

Sumber: Olah data dengan menggunakan SPSS 22

Gambar

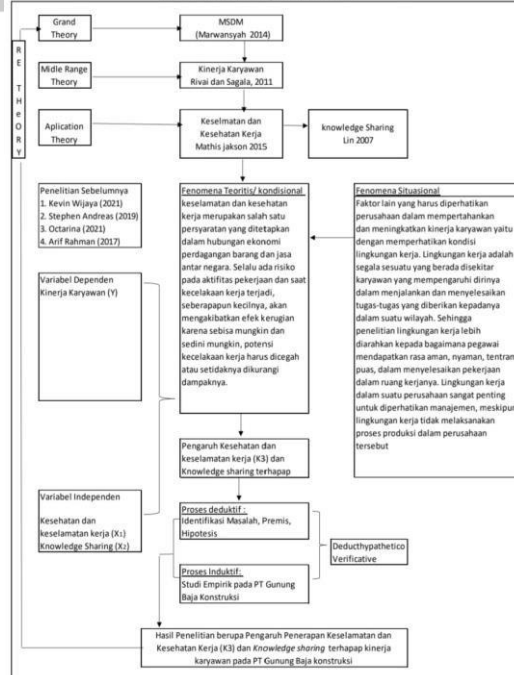


Gambar 1
Jumlah Perusahaan Konstruksi di Indonesia

Sumber: Data Indonesia, 2022

MANAJEMEN, AKU
ISSN : 2580-8117

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 2
Kerangka Pemikiran

Kutipan dan Referensi

- Asegaff, M & Wasitowati. (2015). Knowledge sharing sebagai sumber inovasi dan keunggulan bersaing pada usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) sektor batik. Jurnal UNISSULA Teknik ekonomi, 2 (1), 208- 211
- Aulia, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui knowledge sharing sebagai variabel intervening (studi pada PT.Pe;abuhan Indonesia III cabang tanjung perak Surabaya). Jurnal ilmu manajemen, 4(3), 1-15.
- Azedehdel, M. R & Jamshidinejed, M. A. (2015). The Relationship between knowledge sharing, innovation and performance. Interdisciplinary journal of contemporary research in business, 5(5), 408-412.
- Dedeng Abdul Gani Amrulloh, Siska Mulya Pamungkas. (2021). Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Indomarco Prismaatama Purwakarta. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 8(1).
- Edison, dkk 2016. Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Edwin B. Flippo 2013, Personel Management (Manajemen Personalia). Edisi.VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Fatwan,S. 2006. Knowledge Management. Warna CeraH Dunia Bisnis Indonesia SWA. 4,(22.p.53)
- Gaol, Jimmy L. (2014). Human Capital. Jakarta: Grasindo PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Ghozali,I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progran IBM SPSS 25 (9th ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, JI. Invancevich Jm, Donnely Jr. JH. 2003. Orgsnization 8th ed, Boston, Massachusetts : Irwin, Inc.
- Gagne, C.W. (2009), The Impact of knowledge sharing on work Performance: An Empercial Analysis of the Public Employes Perpection in South Korea Intl Journal of Public Administration, 31:1548- 1568.
- Ghavami SM, Borzooei Z, Maleki J. An effective approach for assessing risk of failure in urban sewer pipelines using a combination of GIS and AHPDEA. Process Saf Environ Prot. 2020;133:275-85)
- Hitt, M. A. 2001. Direct an Moderating Effects of Human Capital on Strategy and Performance in Preffesional Service Firms : A. Resource- Based Perspective. Academy of management Journal, 44 (1). Pp.13-28.
- Hamali, A. Y (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016), Manajemen Oktarina, Z. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan proyek konstruksi pada PT Surya Nusa Silampari Palembang.
- Pasaribu, E. A. 2009. Knowledge Sharing: Meningkatkan Kinerja Layanan Perusahaan. Jakarta: Elex Media Komputindo. Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada Khoirur.
2012. Antesden Perilaku berbagi pengetahuan dan pengaruhnya pada kemampuan inovasi Perusahaan. Tesis.Perpustakaan.uns.ac.id

- Khurin dan Fuad, (2021). Analisis Faktor Penghambat Penerapan Sistem Manajemen K3 serta Langkah menciptakan Safety Culture terhadap PT. Gunanusa Utama Fabricators.
- Lin, Hsiu Fen. 2007. "Impact of Website Quality Dimension on Customer Satisfaction in the B2C Marketplace Context". *Total Quality End Business Excellence* 18(4): 363-78
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Mathis dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kelima, Yogyakarta. Marlina, 2010. Faktor – faktor yang mempengaruhi knowledge sharing pada organisasi. Jilid 6. Hal 261-267. Mei 2010
- Mueller, Julia. 2012. Knowledge sharing Betwwen Project Teams and its Cultural Attecedents. *Journal of Knowledge Management (online)*. Vol.16 Issue: 3, pp.435-447
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Neolaka, 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, H. Veitzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Ruky. (2010). *Organisasi dan Motivasi dasar peningkatan prod* Rifki, R.A (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (studi pada karyawan bagian produksi CV. Anugerah tani Makmur.
- Stephen dan Sri. S, 2019. *Jurnal Riset Bisnis dan investasi* : "Pengaruh Knowledge sharing terhadap kinerja karyawan Perusahaan Milik Pemerintah".
- Suyono, Z.K., Dan Nawawinetu, D.E. 2013. Hubungan Antara Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Kerja Dengan Safety Behavior Di PT Dok dan Perkapalan Surabaya Unit Hull Construction. *The Indonesian Journal Of Occupationall Safety And Health*. Vol.2 No. 1:67-74
- ukstivitas. Jakarta: PT Bumi aksara.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis : Pendekatan Pengembangan – Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Stephen & Sri. (2019). Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan perusahaan milik pemerintah. *Jurnal riset dan investasi*.
- Subagyo. 2007. *Studi Kelayakan Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono, 2017. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Tobing, Paul L. 2011. *Manajemen Knowledge sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Wibowo, (2011) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuniningsih, 2002. *Membangun Komitmen dan Menciptakan Kinerja SumberDaya Manusia Untuk Memperoleh Visvalingam Suppiah and Manjit Singh*, 2011. *Organizational Culture'sInfluence on Tacit Knowledge-sharing Behaviour*. *Journal ofManagement* Vol. 13, No3,pp.642- 477
- Wening. 2016. *Identifikasi Faktor Penghambat Siswa Dalam Mengikuti Ekstrakurikuler Bola Voli di Smk Negeri 1 Seyegan*. skripsi (online). Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.

Widodo. 2013. Peran Knowledge sharing terhadap kinerja UKM Berbasis Sikap Kewirausahaan EKOBIS. Vol 14.No.2 pp 17-27. Keberhasilan Perusahaan, Fokus Ekonomi Vol. 1 No. 1 April 2002.

