

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PROYEK KONTRUKSI PADA PT. SURYA NUSA SILAMPARI PALEMBANG

TRI FATRIE FATMAWATY

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui faktor - faktor keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Proyek Kontruksi PT. Surya Nusa Silampari Palembang dan Untuk mengetahui Variabel manakah yang paling dominan (Keselamatan dan Kesehatan) mempengaruhi kinerja karyawan Proyek Kontruksi PT. Surya Nusa Silampari Palembang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik probabilitas dengan cara random sampling (Metode sampel acak sederhana), yaitu dengan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber data dimana penelitian ini dilaksanakan di PT. Surya Nusa Sulampari Palembang dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari literatur dan buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti. Alat analisis yang digunakan adalah uji regresi sederhana dengan skala pengukuran skala likert. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa besarnya coefisien $Y = 13,736 + 0,250x$ dan menunjukkan besarnya koefisien regresi uji t sebesar 0,01 dan R Square (R^2) yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan di ubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengauh variabel dependent. Nilai R^2 sebesar 0,759 artinya sumbangan keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan sebesar 75,9 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja dengan menjaminkeselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan

semangat kerja pada karyawan. Karyawan yang bekerja memiliki hakatas kesehatan dan keselamatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undang. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk

melindungi Sumber Daya Manusia (SDM). Kesehatan dan Keselamatan Kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di Indonesia. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan control terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja (Yuli, 2017:211). Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dan dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat. Oleh sebab itu perlu sistem pemberian kompensasi akibat kecelakaan dan penyakit kerja, karena itu akan menumbuhkan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perhatian terhadap kesehatan pekerjaan pada mulanya lebih menekankan pada masalah keselamatan kerja yaitu perlindungan pekerjaan dari kerugian atau luka yang disebabkan oleh kecelakaan berkaitan dengan kerja. Kemudian seiring dengan

perkembangan industri, perusahaan mulai memperhatikan kesehatan pekerja dalam arti luas yaitu terbebasnya pekerjaan dari kesakitan fisik maupun psikis (Mondy dan Noe III, 2015).

Keselamatan dan kesehatan kerja atau yang disingkat dengan K3 termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan (K3) kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat. Menurut Dessler, Gary. (2015:135). Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merusak harta benda atau kerugian terhadap proses. Kecelakaan ini biasanya terjadi akibat kontak dengan suatu zat atau sumber energi. Secara umum kecelakaan kerja dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

1. Kecelakaan industri yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena adanya potensi bahaya yang melekat pada bagian tersebut
2. Kecelakaan dalam perjalanan yaitu kecelakaan yang terjadi di luar tempat kerja yang berkaitan dengan adanya hubungan kerja.

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diharapkan akan meningkatkan kinerja

karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki kinerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Menurut Mangku negara (2019:161), keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI). Menurut Rivai (2018:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kemudian menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat dari ahli yang lain, Bernandin dan Russell yang dikutip oleh Gomes (2018:135), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian

diatas adalah kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. PT. Surya Nusa Silampari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor terdiri dari kontruksi, pengadaan barang dan jasa dan penyediaan tenaga kerja, dalam pelaksanaannya membutuhkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik sehingga mampu mencetak personel berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Mengingat luasnya kegiatan kontruksi tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

PT. Surya Nusa Silampari telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan tingkat resiko pada masing-masing jenis usaha. Perusahaan ini telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) hal ini telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat 1. yang berisi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, serta Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai- nilai agama. Kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kerja di perusahaan. Hubungan kerja dalam hal ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh karyawan itu atau kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan.

Tabel -1
Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Surya Nusa Silampari

Tahun	Jumlah Kecelakaan	Keterangan
2018	4	85% Tidak memenuhi aturan kerja, 15% tidak menggunakan pelindung
2019	5	77% Tidak memenuhi aturan kerja, 23% tidak menggunakan pelindung
2020	2	69% Tidak memenuhi aturan kerja, 31% tidak menggunakan pelindung
Jumlah	11	

Sumber: PT. Surya Nusa Silampari (2018-2020)

Kecelakaan kerja yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh karyawan tidak memenuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak menggunakan pelindung. Sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi kerja (PT. Surya Nusa Silampari) bahwa perusahaan harus mengalokasikan minimal 25% untuk program *safety* dalam anggaran penunjang operasi perusahaan. Berikut anggaran program keselamatan dan kesehatan kerja pada tabel berikut ini:

Tabel -2
Atribut Peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
PT. Surya Nusa Silampari Palembang

Perlengkapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	
No.	Nama Barang
1	Alat Pemadam Kebakaran
2	P3K
3	Pembinaan K3LL
4	Pengelolaan Lingkungan
5	Safety Audit

Sumber: PT. Surya Nusa Silampari (Data Diolah)

Komitmen menjalankan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan sebagai suatu bentuk tindakan dalam manajemen resiko, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Surya Nusa Silampari Palembang. K3 menjadi aspek yang pertama kali diperkenalkan kepada karyawan PT. Surya Nusa Silampari Palembang melalui pasal-pasal perjanjian dalam Perjanjian Kerja Bersama yang

ditandatangani kedua belah pihak. Ketentuan K3 yang dicakup dalam PT. Surya Nusa Silampari Palembang adalah perlindungan keselamatan kerja dan ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD), perlengkapan kerja, pemberian jaminan pengobatan bagi pekerja korban kecelakaan kerja, serta penjaminan pemeliharaan kesehatan pekerja. Beberapa pabrik dan perusahaan yang termasuk PT. Surya Nusa

Silampari Palembang dalam perkembangannya banyak menggunakan peralatan dan mesin-mesin berat. Keputusan dalam menggunakan peralatan dan mesin berat yang berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjaga kinerja karyawan. Permasalahan akan semakin banyak apabila PT. Surya Nusa Silampari Palembang menggunakan mesin berat, karena PT. Surya Nusa Silampari Palembang harus dapat menjamin penggunaan mesin-mesin dalam meningkatkan produk dan juga harus dapat menjamin keselamatan dan kesehatan dari karyawan. Kesehatan dan Keselamatan Kerja apabila telah terpenuhi maka akan menyebabkan karyawan bekerja dengan segenap kemampuannya, sehingga kinerja meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul "*Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi Pada PT.Surya Nusa Silampari Palembang*".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang mengenai arti pentingnya sebuah kebijakan mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja bagi kemajuan perusahaan khususnya yang bergerak pada industri konstruksi, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor - faktor keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Proyek Kontruksi PT. Surya Nusa Silampari Palembang?
2. Variabel manakah yang paling dominan (Keselamatan dan

Kesehatan) mempengaruhi kinerja karyawan Proyek Kontruksi PT. Surya Nusa Silampari Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang diinginkan untuk dicapai, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor - faktor keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Proyek Kontruksi PT. Surya Nusa Silampari Palembang
2. Untuk mengetahui Variabel manakah yang paling dominan (Keselamatan dan Kesehatan) mempengaruhi kinerja karyawan Proyek Kontruksi PT. Surya Nusa Silampari Palembang

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menurut Mathis dan Jackson (2015:105) merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Risiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta keru sakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja, dan

lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti lift, eskalator, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain. Keselamatan kerja adalah yang berkaitan dengan mesin, peralatan alat kerja, bahan, serta proses pengolahannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat dicapai antara lain apabila kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan ditanggulangi. Oleh karena itu, setiap usaha keselamatan dan kesehatan kerja tidak lain adalah pencegahan dan penanggulangan kecelakaan di tempat kerja untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

Sarana kesehatan tenaga kerja upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari: Penyediaan air bersih, sarana olahraga dan kesempatan rekreasi, sarana kamar mandi dan wc. Kesehatan dalam ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit. Menurut Undang-Undang Pokok Kesehatan RI No.9 Tahun 1960, Bab 1 Pasal 2, keadaan sehat diartikan sebagai kesempurnaan yang meliputi keadaan jasmani, rohani dan kemasyarakatan, dan bukan hanya keadaan yang bebas dari penyakit, cacat dan kelemahan-kelemahan lainnya.

Menurut Rivai (2017) pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Mengurangi timbulnya penyakit .

Pada umumnya perusahaan sulit mengembangkan strategi untuk mengurangi timbulnya penyakit-penyakit, karena

hubungan sebab-akibat antara lingkungan fisik dengan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sering kabur. Padahal penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih merugikan, baik bagi perusahaan maupun pekerja.

2. Penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja

Mewajibkan perusahaan untuk setidaknya melakukan pemeriksaan terhadap kadar bahan kimia yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan menyimpan catatan mengenai informasi yang terinci tersebut. Catatan ini juga harus mencantumkan informasi tentang penyakit-penyakit yang dapat ditimbulkan dan jarak yang aman dan pengaruh berbahaya bahan-bahan tersebut.
Universitas Sumatera Utara

3. Memantau kontak langsung

Pendekatan yang pertama dalam mengendalikan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan adalah dengan membebaskan tempat kerja dari bahan-bahan kimia atau racun. Satu pendekatan alternatifnya adalah dengan memantau dan membatasi kontak langsung terhadap zat-zat berbahaya.

4. Penyaringan genetik

Penyaringan genetik adalah pendekatan untuk mengendalikan penyakit-penyakit yang paling ekstrem, sehingga sangat kontroversial. Dengan menggunakan uji genetik untuk menyaring individu-individu yang rentan terhadap penyakit-penyakit tertentu, perusahaan dapat mengurangi kemungkinan untuk menghadapi klaim kompensasi dan masalah-masalah yang terkait dengan hal itu.

Penyakit kerja adalah kondisi abnormal atau penyakit yang disebabkan

oleh kerentanan terhadap faktor lingkungan yang terkait dengan pekerjaan. Hal ini meliputi penyakit akut dan kronis yang disebabkan oleh pernafasan, penyerapan, pencernaan, atau kontak langsung dengan bahan kimia beracun atau pengantar yang berbahaya (Dessler, 2017). Menurut Mathis & Jackson (2017), masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan emosional, lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan kesehatan ini kronis, lainnya hanya sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut dapat mempengaruhi operasi perusahaan dan produktivitas individual Universitas Sumatera Utara karyawan. Tinjauan pada beberapa masalah kesehatan yang umum di tempat kerja adalah seperti berikut:

1. Merokok di tempat kerja

Sejumlah peraturan negara dan daerah telah dikeluarkan yang mengatur masalah merokok di tempat kerja dan tempat umum. Dikeluarkannya peraturan ini dipandang secara positif oleh para pengusaha, karena membebaskan para pengusaha dari kewajiban untuk mengeluarkan peraturan ini. Akan tetapi, tidak seperti legislatif negara, banyak sidang pengadilan yang enggan atau ragu untuk menyelesaikan persoalan tentang merokok di tempat kerja. Pengadilan secara jelas lebih memilih secara damai bukannya melarang atau mendukung hak karyawan untuk merokok. Sebagai hasil penelitian kesehatan, keluhan para karyawan yang tidak merokok dan beberapa peraturan negara bagian, banyak pengusaha yang menetapkan kebijakan dilarang merokok diseluruh tempat kerja. Meskipun para karyawan cenderung protes pada awalnya

ketika larangan merokok diresmikan, namun mereka tampaknya tidak sulit menyesuaikan diri pada akhirnya, dan mungkin akan berhenti merokok atau mengurangi jumlah rokok yang mereka gunakan setiap hari kerja.

2. Stres

Tekanan dari kehidupan modern, ditambah juga dengan tuntutan pekerjaan, dapat menyebabkan ketidakseimbangan emosi yang akhirnya disebut sebagai "stres". Akan tetapi, tidak seluruh stres itu tidak menyenangkan. Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa beberapa orang menggunakan alkohol atau obat-obatan sebagai cara membantu mengurangi stres. Sedangkan menurut Dessler (2019) stres adalah kelesuan merupakan masalah kesehatan yang potensial lainnya di tempat kerja. Upaya mengurangi stres dalam pekerjaan antara lain meliputi hal-hal seperti meninggalkan pekerjaan sebentar, mendelegasikan pekerjaan dan menyusun suatu "daftar kekhawatiran". Menurut Mangkunegara (2015), bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja.

Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
2. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
3. Memelihara kebersihan, ketertiban dan keserasian lingkungan kerja.

2.1.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan kerja

Menurut (Mangkunegara, 2014) bahwa tujuan dan keselamatan kesehatan

kerja adalah sebagai berikut :

- a. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja secara fisik, sosial dan psikologi
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan giszi karyawan
- e. Agar meningkatkan semangat, keserasian kerja dan partisipasi kerja
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
- g. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

2.1.3 Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan produktivitas lebih baik lagi. Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, BAB I pasal 2, Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari

gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, dengan sosial prefentif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum. Kondisi kesehatan pekerja haruslah menjadi perhatian karena pekerja adalah penggerak atau aset perusahaan konstruksi. Jadi kondisi fisik harus maksimal dan sehat agar tidak mengganggu proses kerja.

Kesehatan kerja adalah aturan – aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian yang merugikan kesehatan dan kesucilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja. Indikator kesehatan kerja terdiri dari:

1. Bebas dari gangguan secara fisik dan psikis. Keadaan dan kondisi karyawan yang bebas dari gangguan fisik dan psikis dari lingkungan kerja akan mendorong produktifitas dan kinerja yang dihasilkan.
2. Bekerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan akan mengurangi tingkat kejenuhan dan rasa bosan karyawan, dan tentunya hal ini akan membuat karyawan terhindar dari stres kerja.
3. Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan. Kondisi kesehatan pekerja haruslah menjadi perhatian karena pekerja adalah penggerak atau aset perusahaan konstruksi. Jadi kondisi fisik harus maksimal dan sehat agar

tidak mengganggu proses kerja. Kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja.

2.1.4 Indikator Yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Wieke Y.C. dkk (2012:85), bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja dapat terbentuk dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel pertama komitmen manager terhadap pekerja.
2. Peraturan dan prosedur K3 ialah aturan dan petunjuk yang ditetapkan dalam menjalankan manajemen K3.
3. Komunikasi Pekerja ialah adanya penyampaian informasi atau pesan.
4. Kompetensi pekerja, ialah kemampuan yang di miliki pekerja.
5. Lingkungan kerja,
6. Keterlibatan pekerja dalam K3

2.1.5 Kinerja Karyawan

Menurut Ilyas, Yaslis. (2018: 89). Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Muhammad Zainur “Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja pegawai adalah ke-sediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu: (Malthis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2014: 234)

1. Pencapaian Target Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan berdasarkan target yang diberikan oleh perusahaan
2. Disiplin Taat pada hukum dan aturan

- yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dia bekerja.
3. Hasil Kerja Hasil kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
 4. Efektivitas dan efisien Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, alat, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Sedangkan menurut Thoah (2015:97) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Adapun faktor individu meliputi: kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman dan penghargaan dan sebagainya. Sedangkan faktor lingkungan organisasi atau perusahaan meliputi: hirarki organisasi, tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pengendalian, kepemimpinan dan sebagainya. Selain itu adapula yang disebut strategi manajemen kinerja yang meliputi:

1. Perbaikan kinerja dalam mencapai keefektifan organisasi dan individu agar hal yang tepat dilaksanakan dengan berhasil.
2. Strategi manajemen kinerja mengenai pengembangan karyawan. Perbaikan manajemen tidak dapat tercapai, kecuali terdapat proses yang efektif dari perkembangan yang berkelanjutan.
3. Strategi manajemen kinerja mengenai pemuasan kebutuhan dan harapan dari semua pihak terkait, seperti organisasi, pemilik, manajemen,

karyawan pelanggan, pemasok dan masyarakat.

4. Strategi manajemen kinerja mengenai komunikasi dan keterlibatan. Hal ini bertujuan menciptakan iklim, dimana dialog yang berkelanjutan antara pimpinan dan anggota tim terjadi untuk menetapkan harapan dan sebagai informasi mengenai misi, nilai dan sarapan.

2.1.6 Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan proyek pengeboran minyak. Kinerja karyawan ialah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Wulfram I. Ervianto, (2015). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah :

1. Pekerja mampu bekerja sesuai target,
2. Proyek dikerjakan sesuai dengan kurun waktu yang ditentukan,
3. Tidak adanya kecelakaan kerja di lingkungan kerja,
4. Tidak adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan,
5. Pekerja memperhatikan keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya dan pekerja hadir (masuk) sesuai dengan jadwal kerja

Dalam proyek pengeboran minyak, rasio kinerja adalah nilai yang diukur selama proses pengeboran, dapat dipisahkan menjadi biaya tenaga kerja, material, uang, metoda dan alat. Sukses dan tidaknya proyek pengobaran tergantung pada efektifitas pengelolaan sumber daya. Sumber daya yang digunakan selama proses konstruksi adalah material, machines, men, method, money. Wulfram I. E. (2015:215). Suatu lingkungan kerja yang

aman membuat pekerja menjadi sehat dan produktif.

Faktor lingkungan kerja juga dapat meliputi hal-hal yang berhubungan dengan proyek pengobaran minyak secara langsung seperti tekanan yang berlebihan terhadap jadwal pekerjaan, peralatan dan perlengkapan keselamatan kerja yang tidak memadai, kurangnya pelatihan keselamatan kerja yang diberikan pada pekerja, kurangnya pengawasan terhadap keselamatan kerja para pekerja. Untuk meningkatkan kinerja produk dalam proyek pengeboran minyak, maka umumnya harus diikuti dengan meningkatkan mutu.

Hal ini selanjutnya berakibat pada naiknya biaya, sehingga melebihi anggaran yang ditentukan. Sebaliknya, bila ingin menekan biaya, maka biasanya harus berkompromi dengan mutu atau jadwal Soeharto (dalam Jurnal Rekayasa Sipil volume 6:85). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak hanya sekedar bertujuan untuk meraih tingkat keselamatan dan kesehatan kerja tinggi, atau hanya untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, maupun penyakit akibat kerja. Lebih dari itu K3 memiliki visi dan misi jauh ke depan yaitu mewujudkan tenagakerja yang sehat, selamat, produktif serta sejahtera dan kinerja (prestasi) yang baik.

2.1.7 Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dengan Kinerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Rika Ampuh Hadiguna, 2019). Prabu Mangkunegara (2016) mendefinisikan kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Suyadi Prawirosentono (2018:2) mendefinisikan kinerja sebagai performance, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan peningkatan program Kesehatan dan keselamatan Kinerja Karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel -3
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Okky Sulise Astuti (2016)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Indmira Citra Tani Nusantara Yogyakarta	Regresi linier Sederhana	Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja, secara serentak terhadap Produktivitas kerja karyawan,
2.	Supriyadi dan Fazriani (2015)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Semarang	Regresi Linier Sederhana	ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan kerja terhadap motivasi kerja. Korelasi antara variabel keselamatan kerja dengan variabel motivasi kerja sebesar 0,726 maka hubungan linier antara keselamatan kerja (X1) dengan motivasi kerja (Z) adalah kuat dan positif

2.3 Kerangka fikir

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat penulis sampaikan sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pikir

Gambar.1. Desain penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y), dimana sebagai variabel bebas (X) sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y)

2.4 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut (Sugiono,2018:165) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dimana rumusan dalam penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- Ho : Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Nusa Silampari Palembang
- Ha : Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Nusa Silampari Palembang

III. METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini berlokasi pada Perusahaan Bidang Kontruksi

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah “Ada Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya nusa Silampari Palembang”

a. Jenis dan Sumber Data

Menurut Kuncoro (2013: 145) Cara memperoleh data yang digunakan dalam penelitian ini berupa :

a. Data Primer

Merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari sumber pertama, individu atau perorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang dilakukan peneliti.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh berupa dokumen serta bahan-bahan bacaan tertulis dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang dibahas.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Field Research*, meliputi ;

- Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah terpilih.
- Wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden (Singarimbun dan Effendi, 2018:192). Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak pimpinan, PT. Surya Nusa Silampari Palembang, dan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

2. *Library Research*

Yaitu dengan menggunakan studi keperpustakaan dan literatur – literatur lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan di mana akan didapatkan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti guna melengkapi hasil dari penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, populasi adalah semua karyawan yang bekerja pada PT. Surya Nusa Silampari Palembang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2015:116). Adapun penentuan jumlah sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik probabilitas dengan cara *random sampling* (Metode sampel acak sederhana), yaitu dengan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus *slovin* :

$$n = \frac{n}{Ne^2+1}$$

Dimana : n = banyaknya sampel
 N = banyaknya sampel
 e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, yaitu 0,1 atau 10 %.

Pada penelitian ini yang bertempat pada PT. Surya Nusa Silampari Palembang. Memiliki karyawan /pekerja sebanyak 250 orang

$$n = \frac{250}{250 \times 0,1^2 + 1} = \frac{250}{2,5 + 1} = 71,42$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka penulis menggenapkan jumlah sampel menjadi **71 sampel**.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel- 4
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Keselamatan dan kesehatan kerja (X)	Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mathis dan Jackson (2015:105) merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses penge lolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Faktor lingkungan kerja - Faktor Manusia - Faktor alat dan mesin kerja - Pengaturan Udara - Kondisi fisik pegawai - Pengaturan pencahayaan 	Likert

Kinerja karyawan (Y)	Menurut As'ad (2013) kinerja adalah hasil yang di capai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas kerja - Kualitas kerja - Pengalaman pekerjaan - Kreatif - Tanggung jawab 	Likert
----------------------	--	--	--------

3.6 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran dalam penelitian ini mempergunakan skala Likert guna mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2008:68). Setiap variabel diberi skor 1 sampai 5 seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel -5
Skor Pertanyaan

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018)

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penyusunan proposal ini, penulis menggunakan teknik analisis kualitatif, yaitu teknik analisis yang di pakai guna menganalisis Pengaruh Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi Pada PT.Surya Nusa Silampari Palembang (perbandingan praktek lapangan dengan teori yang di dapat penulis dibangku kuliah).

- Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam hal ini kuesioner. Untuk uji validitas diperoleh hasil dari pengujian menggunakan korelasi *product moment*

antara variabel dan itemnya adalah semua nilai probabilitas (*sig*) di bawah 5% sehingga semua item pertanyaan valid.

- Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan kuesioner menunjukkan konsistensi di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk uji reliabilitas diperoleh hasil yaitu, ketujuh variabel yang diteliti nilai *alpha* variabel yang diteliti adalah reliabel karena memiliki *alpha* di atas 0,6 sehingga seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel dan dapat digunakan dalam tahap analisis berikutnya

- Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana, di mana dengan regresi sederhana dapat

meramalkan atau memprediksi variabel tergantung (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan sebab akibat variabel bebas terhadap variabel tergantung. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana menurut Sugiyono (2012), persamaan regresi sederhana dirumuskan:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y= Variabel tidakbebas/dependen (Kinerja)

X= Variabel bebas / independen (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)

a = konstanta

b= koefisien regresi

e = error/ Variabel Pengganggu

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan Rumus dibawah ini :

$$a = \frac{(\sum y) (\sum x^2) - (\sum x) (\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Data yang diperoleh nantinya akan diolah menggunakan program olah data komputer yaitu SPSS 19.0.0 untuk menghasilkan nilai koefisien determinasi yang lebih akurat.

- Uji Hipotesis

- Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

- Uji T

Menurut Sugiono (2010:366), uji T digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel independen (variabel X) dengan variabel dependen (variabel Y).

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan.

- Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R²)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, Ekonometrika, 2009). Koefisien korelasi (r) yang didapatkan akan diinterpretasikan berdasarkan kriteria sebagai berikut :

Tabel . Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Intervel Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 -0,19	Sangat Lemah
0,20 -0,39	Lemah
0,40 -0,59	Cukup
0,60 -0,79	Kuat
0,80 -1,00	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2014)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009). Nilai koefisien determinasi adalah di antara 0 dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Analisis terhadap Nilai R^2 ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel terikat (Y).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Surya Nusa Silampari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor terdiri dari kontruksi, pengadaan barang dan jasa dan penyediaan tenaga kerja, dalam pelaksanaannya membutuhkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik sehingga mampu mencetak personel berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Mengingat luasnya

kegiatan kontruksi tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

PT. Surya Nusa Silampari telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan tingkat resiko pada masing-masing jenis usaha. Perusahaan ini telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) hal ini telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat 1. yang berisi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, serta Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Nusa Silampari Palembang, perusahaan 71 orang yang ditemui oleh penulis pada saat penelitian berlangsung. Terdapat karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan usia,

tingkat pendidikan, masa kerja, dan jenis kelamin.

- Usia

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel -6
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	%
20-25 tahun	12	16.9%
26-30 tahun	28	39.44%
31-35 tahun	12	16.9%
>36 tahun	19	26.76%
Total	71	100%

Sumber : Data Primer diolah 2021

Dari tabel di atas yang berdasarkan usia, responden yang berumur antara 26-30 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu 28 orang atau 39.44% dan yang paling sedikit berumur 20-25 dan 31-35 yaitu 12 orang atau 16,9%.

- Tingkat Pendidikan

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan pada tingkat pendidikan :

Tabel -7
Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	%
SD	0	0%
SMP	11	15.5%
SMA	31	43.7%
D3	1	1.4%
S1	28	39.4%
S2	0	0%
Total	71	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2021

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan SMA merupakan reponden paling banyak yaitu 31 orang atau 43.7%, sedangkan yang paling rendah adalah pada tingkat pendidikan SD dan S2 yaitu sebanyak 0 (nol) responden.

- Masa Kerja

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan pada masa kerja :

Tabel -8
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	%
<5 tahun	52	74%
6-10 tahun	13	18%
11-15 tahun	0	0%
16-20 tahun	4	5.2%
>21 tahun	2	2.8%
Total	71	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa masa kerja kurang dari 5 tahun merupakan masa kerja responden terbanyak yaitu 52 responden atau 74%, sedangkan yang paling rendah adalah masa kerja 11-15 tahun yaitu 0 responden.

- Jenis Kelamin

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan pada jenis kelamin :

Tabel -9
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	%
Laki-laki	64	90.1%
Perempuan	7	9.9%
Total	71	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Dari data di atas dapat di ketahui yaitu responden laki-laki merupakan responden terbanyak yaitu 64 orang atau 90.1% dan 7 orang atau 9.9% berjenis

kelamin perempuan.

4.2.2 Rekapitulasi jawaban responden Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

- Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi

Pernyataan	R	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	48	67,60
Setuju	20	28,17
Kurang Setuju	3	4,23
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	71	100

Data Primer yang diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh PT. Surya Nusa Silampari Palembang, adalah sebanyak 48 responden atau 28,17% menyatakan

sangat setuju dan 20 responden atau 13,33% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju yaitu sebesar 3% atau 4,23%. Dari perhitungan responden di atas dapatlah kita katakan bahwa Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai ini sangat baik.

- Hubungan kerja saya dengan sesama rekan kerja baik

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	47	66,20
Setuju	23	32,39
Kurang Setuju	1	1,41
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	71	100

Data Primer yang diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh PT. Surya Nusa Silampari Palembang adalah sebanyak 47 responden atau 66,20% menyatakan sangat setuju dan 23 responden atau 32,39% menyatakan setuju dan yang kurang setuju sebesar 1 atau 1,41%. Dari perhitungan responden di atas dapatlah kita katakan bahwa Hubungan kerja saya dengan sesama rekan kerja sangat baik.

- Kerusakan teknis terhadap alat atau mesin kerja membuat kerja menjadi tidak maksimal

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	38	53,53
Setuju	26	36,62
Kurang Setuju	7	9,85
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	71	100

Data Primer yang diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh PT. Surya Nusa Silampari Palembang adalah sebanyak 38 responden atau 53,53% menyatakan sangat setuju dan 26 responden atau 36,62% menyatakan setuju serta yang menyatakan kurang setuju sebesar 7 atau 9,85%. Dari perhitungan responden di atas dapatlah kita katakan bahwa Kerusakan teknis terhadap alat atau mesin kerja membuat kerja menjadi tidak maksimal

- Tingkat suhu udara di tempat kerja saya baik

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	39	54,93
Setuju	29	40,84
Kurang Setuju	3	4,23
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	71	100

Data Primer yang diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh PT. Surya Nusa Silampari Palembang adalah sebanyak 39 responden atau 54,93 % menyatakan sangat setuju dan 29 responden atau 40,84% menyatakan setuju serta yang menyatakan kurang setuju sebesar 3 atau 4,23%. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa tingkat suhu udara ditempat kerja saya baik.

- *Jaminan kesehatan saya di perhatikan oleh perusahaan*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	49	69,01
Setuju	18	25,35
Kurang Setuju	4	5,64
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	71	100

Data Primer yang diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh PT. Surya Nusa Silampari Palembang adalah sebanyak 49 responden atau 69,01 % menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 25,35% dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden atau 5,64%. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat

baik.

- *Pengaturan pencahayaan di tempat kerja saya baik*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	28	39,44
Setuju	25	35,21
Kurang Setuju	18	25,35
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	71	100

Data Primer yang diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh PT. Surya Nusa Silampari Palembang adalah sebanyak 28 responden atau 39,44 % menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 35,21 % dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 18 atau 25,35%. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

Variabel Kinerja karyawan (Y)

- *Saya selalu mengerjakan tugas secara berurutan*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	39	54,93
Setuju	26	36,63
Kurang Setuju	4	5,64
Tidak Setuju	2	2,81
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	71	100

Data Primer yang diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh PT. Surya Nusa Silampari Palembang adalah sebanyak 26 responden atau 54,93 % menyatakan sangat setuju dan 4 responden atau 8,16 % menyatakan setuju serta menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden atau 8,16% serta yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 4,03%. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- *Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah tugas yang dibebankan kepada saya*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	40	56,35
Setuju	18	25,35
Kurang Setuju	8	11,26
Tidak Setuju	5	7,04
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	71	100

Data Primer yang diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh PT. Surya Nusa Silampari Palembang adalah sebanyak 40 responden atau 56,35 % menyatakan sangat setuju dan 18 responden atau 25,35 % menyatakan setuju dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 responden atau 11,26% serta yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5

responden atau 7,04%. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- *Saya sudah mampu mencapai tujuan yang telah saya tetapkan sebelum saya masuk perusahaan ini*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	29	40,85
Setuju	18	25,35
Kurang Setuju	12	16,90
Tidak Setuju	12	16,90
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	71	100

Data Primer yang diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh PT. Surya Nusa Silampari Palembang adalah sebanyak 29 responden atau 40,85 % menyatakan sangat setuju dan 18 responden atau 25,35 % menyatakan setuju dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12 responden atau 16,90% serta yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 responden atau 16,90%. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- *Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teknologi yang canggih*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	19	26,76
Setuju	28	39,43
Kurang Setuju	14	19,71
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	71	100

Data Primer yang diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh PT. Surya Nusa Silampari Palembang adalah sebanyak 19 responden atau 26,76 % menyatakan sangat setuju dan 28 responden atau 39,43% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- *Saya bersedia melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	28	39,43
Setuju	25	35,22
Kurang Setuju	18	25,35
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	71	100

Data Primer yang diolah

Hasil responden dilakukan oleh PT. Surya Nusa Silampari Palembang sebanyak 28 responden

atau 39,43% menyatakan sangat setuju dan 25 responden atau 35,22 % menyatakan setuju dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 18 responden atau 25,35%. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- *Saya bersedia melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	28	39,43
Setuju	25	35,21
Kurang Setuju	18	25,35
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	71	100

Data Primer yang diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh PT. Surya Nusa Silampari Palembang adalah sebanyak 28 responden atau 39,43 % menyatakan sangat setuju dan 25 responden atau 35,21% menyatakan setuju serta menyatakan kurang setuju sebanyak 18 responden atau 25,35%

Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

4.2.3 Uji Instrumen Penelitian

- Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2008:445), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas bulir pertanyaan kuisiner adalah *correlasion product moment* dari Karl Pearson (*Validitas isi / content validity*) dengan cara mengkorelasikan masing-masing item

pertanyaan kuesioner dan totalnya , selanjutnya membandingkan r tabel dan r hitung. Pengujian validitas dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi software SPSS Ver 22,0, jika total (*corrected item total corelation*) = 0,30

jadi apabila r positif 0,3 maka tidak valid.

Validasi data variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel -10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Corrected item total correlation	Status
Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (X)	Butir 1	0,459	Valid
	Butir 2	0,765	Valid
	Butir 3	0,455	Valid
	Butir 4	0,565	Valid
	Butir 5	0,475	Valid
	Butir 6	0,855	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Butir 1	0,619	Valid
	Butir 2	0,502	Valid
	Butir 3	0,472	Valid
	Butir 4	0,868	Valid
	Butir 5	0,529	Valid
	Butir 6	0,443	Valid

Sumber : Pengolahan data primer dengan SPSS 22

Pada tabel -10 yang menunjukkan validasi data penelitian pada variabel bebas dan terikat dapat hasil sebagai berikut :

- Pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) bahwa seluruh item dari (6 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari > 0.30
- Pada variabel kinerja karyawan (Y) bahwa seluruh item dari

(6 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,30$

- Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda. *Ghozali* dalam *situmorang (2018: 112)* menyatakan teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas

pengamatan adalah Cronbach Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan :

- 1 .Cronbach Alpha > 0,6 maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel
2. Cronbach Alpha < 0,6 maka instrumen pengamatan tidak reliabel

Uji realibilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas dimana item yang masuk pengujian adalah yang valid saja. (Priyanto,2012). Menurut Priyanto realibilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

- Reabilitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)
Hasil perhitungan nilai reliabilitas

Cronbach Alpa untuk variabel pendidikan dengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,855**.

- Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)
Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa untuk variabel Kepuasan kerjadengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,868**. Artinya dari 6 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sudah reliabel.

Hasil uji reabilitas secara lebih terperinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel -11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alfa Cronbach (Status
Kesehatan dan keselamatan kerja	0.855	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,868	Reliabilitas

Tabel -12
Ringkasan Model

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,759	,079	3,44403

a. Predictors: (Constant), KESEHATAN KERJA, KESELAMATAN
Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model

dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R² =

yang kecil bearti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

- a. R dalam analisis regresi berganda menunjukkan korelasi
- b. Hasil dari R Square (R^2) yaitu 0,816 menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan di ubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel dependent. Nilai R^2 sebesar 0,759 artinya sumbangan keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan sebesar 75,9 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

- Uji Regresi linier sederhana

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini adalah variabel independent dengan menggunakan model regresi linier sederhana dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (independent) dalam peneitian ini yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (X) untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependent), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut

Tabel -13
Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13,736	6,932		7,558	,000
1 Keselamatan dan Kesehatan kerja	,250	,342	,060	3,248	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

Tabel 4.2 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Kolom B menunjukkan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan masing- masing variabel bebas (X) kolom (std. Error) menunjukkan nilai kesalahan baku untuk parameter kefisien regresi ,kolom (beta) menunjukkan besarnya koefisien regresi yang dibakukan atau menunjukkan koefisien jalur , kolom (t) menunjukkan nilai t-hitung untuk masing-masing parameter koefisien kolom (sig) menunjukkan besarnya peluang kesalahan

yang terjadi.

$$Y = a + bx$$

$$Y = 13,736 + 0,250x$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- X = Keselamatan dan kesehatan kerja
- a = konstanta
- b = koefisien regresi

Memperhatikan persamaan regresi

linier sederhana tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yang menunjukkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif berarti jika variabel bebas meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variabel tidak bebas, demikian pula sebaliknya. Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- a. Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 13,736 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja 0, maka jumlah kinerja sebesar 13,736
- b. Angka koefisien regresi X_2 sebesar 0,250. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% kesehatani, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,250%

- Uji secara individu (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari keselamatan dan kesehatan kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan 2 sisi. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung t tabel. Nilai t tabel diperoleh dari tabel statistik

dengan signifikan $0,05/2=0,025$ dan derajat kebebasan $df = 45-2 = 43$ sehingga hasil yang diperoleh untuk tabel sebesar 1,987. Sedangkan nilai t hitung diperoleh dari analisis secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.2.4 sebagai berikut :

- Pengujian variabel keselamatan (b1) dengan hipotesis :

H0 = koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H1 = koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 4,598. Untuk mencari t tabel pada signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k$ atau $45-2 = 43$ maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,984. Karena t hitung (4,598) > t tabel (1,984), maka H1 ditolak, H0 diterima, artinya bahwa keselamatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Pengujian variabel latihan (b2) dengan hipotesis :

H0 = koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 = koefisien regresi keselamatan dan kesehatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 3,248. Untuk mencari 0,5 dengan derajat pendidikan $df = n-k$ atau $45-2=43$ maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,984. Karena t hitung ($3,248 > t$ tabel (1,984)), maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa keselamatan dan kesehatan secara parsial

berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Uji Secara Bersama-sama (uji f)

Uji-F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel dependen.

Tabel -14
ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,645	2	2,323	7,185	,000 ^b
Residual	226,593	18	12,588		
Total	231,238	20			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KESEHATAN dan KESELAMATAN

H_0 : $b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) yaitu berupa keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

H_1 : $b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) yaitu berupa keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

H_0 : Tidak adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Nusa Silampari Palembang

H_0 : Tidak adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan secara bersama- sama terhadap kinerja

karyawan pada pada PT.Surya Nusa Silam pari Palembang

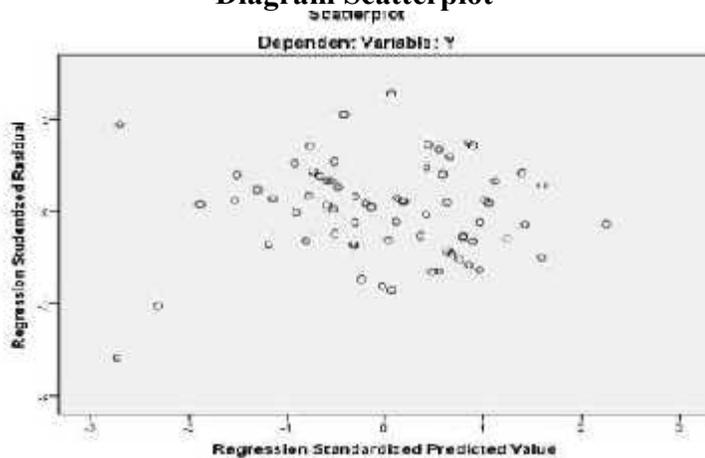
Berdasarkan hasil dari output F hitung diperoleh sebesar 7,185 Untuk mencari F tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k$ atau $45-2 = 43$ maka diperoleh nilai untuk F tabel sebesar 3,087. Karena F hitung ($7,185 > F$ tabel (3,087)), maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa keselamatan dan kesehatan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

- Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan yang lain. Jika varians tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika variansnya berbeda maka disebut heteroskedastisitas

Gambar 2
Diagram Scatterplot



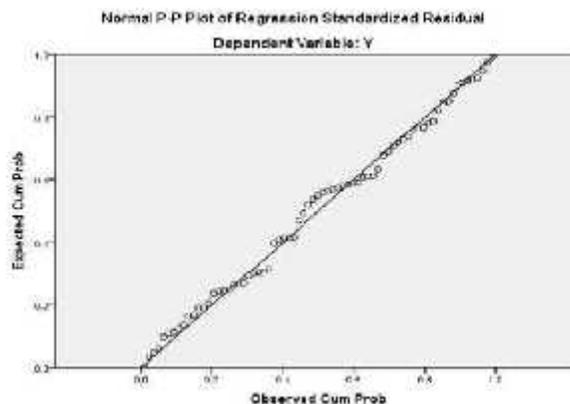
Sumber: Output SPSS 19, 2019

Berdasarkan **Gambar 4.1** data tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, misalnya pola menaik ke kanan atas, atau menurun ke kiri atas, atau pola tertentu lainnya. Hal ini menunjukkan model regresi bebas dari Heteroskedastisitas.

- Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Dalam pengujian normalitas digunakan kurva penyebaran normal P-Plot (*Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*). Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya menunjukkan pola distribusi normal.

Gambar -3
Normal Probability Plot



Sumber: Output SPSS 19, 2015

Pada **Gambar -3** terlihat sebaran error (brupa *dot*) masih berada pada sekitar garis lurus. Hal ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, atau residu dari model dapat dianggap berdistribusi secara normal.

4.3 Pembahasan

Berikut ini adalah pembahasan hipotesis dari hasil penelitian dan pengelolaan data yang telah dilakukan;

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara budaya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Nusa Silampari .” Dapat diterima, hal ini didukung oleh hasil perhitungan Uji F di mana secara bersama-sama variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryaa Nusa Silampari dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 16,443 dengan nilai signifikansi (*sig*) sebesar 0,000 dan dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (*sig*) jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga hal ini menjelaskan adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dari penelitian ini dapat dikatakan bahwa kebijakan K3 haruslah dimulai dari inisiatif keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Sikap ataupun respon dari pihak PT. Suryaa Nusa Silampari terhadap keselamatan dan kesehatan kerja haruslah tegas dan jelas dalam bentuk kebijakan tertulis. Kebijakan-kebijakan yang dituangkan dalam sebuah program K3 yang bertujuan mengendalikan lingkungan kerja,

peralatan dan proses pekerjaan yang dilakukan, pencegahan kecelakaan yang terjadi di lingkungan kerja adalah fokus perhatian dari kebijakan yang ditetapkan pihak manajemen. Setelah pembentukan kebijakan yang jelas haruslah ada pengukuran atau penilaian dari kinerja program K3 tersebut sehingga perbaikan terus dapat dilakukan dari mengetahui efektifitas dari program-program tersebut.

2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Diduga kompetensi pekerja yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan kontruksi pada PT.Surya Nusa Silampari Palembang” tidak dapat diterima karena dari hasil perhitungan Uji T di mana variabel komunikasi pekerja memperoleh hasil T_{hitung} 3,749 atau yang paling tinggi di antara variabel-variabel lainnya dengan nilai *sig* sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga hal ini dapat kita katakan bahwa variabel komunikasi pekerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Suryaa Nusa Silampari . Komunikasi yang baik diperlukan antara pihak manajemen dari pihak pekerja. Serta komunikasi yang baik antara sesama pekerja, serta proses penyampaian informasi terbaru pada pekerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai

- pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$).
2. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel Kesehatan pada PT. Surya Nusa Silampari Palembang

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, adalah sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Surya Nusa Silampari Palembang Di Indonesia, ada empat kategori utama yaitu :
2. Pada penulisan ini, penulis hanya meneliti beberapa faktor yaitu: keselamatan, kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan Bahwa PT. Surya Nusa Silampari Palembang telah memperhatikan dengan baik Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Namun jika ingin lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan perusahaan, sebaiknya pihak manajemen lebih memperhatikan aspek peraturan dan prosedur K3 karena dari hasil penelitian pengaruh terkecil diperoleh dalam kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan apakah peraturan dan prosedur sudah berlaku atau sudah dijalankan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen serta perusahaan lebih meningkatkan perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja secara keseluruhan agar karyawan merasa lebih nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga resiko kecelakaan kerja dapat dikurangi.
3. Perlu dilakukan penelitian mengenai penerapan suatu standar penilaian Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja pada Perusahaan konstruksi dengan acuan jumlah kecelakaan dan pelanggaran - pelanggaran yang dilakukan pekerja pada Perusahaan konstruksi. Dalam manajemen perusahaan sering digunakan *work study* dalam mempelajari ataupun memberikan standar kinerja/produktifitas karyawan. Metode ini menyejajarkan dua metoda lain, yaitu *method study* dan *work measurement*. Metode ini secara sistematis dapat digunakan untuk mengetahui dan memperbaiki/meningkatkan kinerja penggunaan sumber daya dalam proyek. Wulfram I. Ervianto (2008:221).

DAFTAR PUSTAKA

- Argama, Rizky. 2018. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sebagai Komponen Jamsostek*. Makalah Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. PT Indeks. Jakarta.
- Dewi, Rijuna. 2018. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap*

- Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant.* Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Ervianto, Wulfram I. 2017. *Manajemen Proyek Konstruksi*, Edisi Revisi, ANDI. Yogyakarta.
- Gomes. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS19*, Semarang: Universitas Diponegoro
- Ilyas, Yaslis. 2014. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant.* Jurnal of public policy Vol 1 No1. Diakses pada tanggal 13 Februari 2017
- Husni, Lalu. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Edisi Revisi. PT Raja Grafindo. Jakarta. Jati, Ibrahim Kusuma. 2016. *Pelaksanaan Program K3 Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ilyas, Yaslis. 2019. *Kinerja: Teori, penilaian, dan penelitian*. Badan Penerbit FKM UI. Jakarta.
- Malthis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung Refika Aditama
- Okky Sulise Astuti (2018), “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Indmira Citra Ta ni Nusan tara yogyakarta”
- tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Rivai, 2018. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Supriyadi dan Fazriani (2018), “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero) Semarang”
- Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia: Menghadapi abad ke-21*. Erlangga. Jakarta.
- Subiyanto, Ibnu. 2018. *Metode Penelitian (Akuntansi)*. Edisi Kedua. Bagian Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Suwatno dan Donnijuni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suyadi Prawirosentono, 2018. *Metode Penelitian, Bandung*
- Thoah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Jakarta.
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press. Malang.
- Yuni, Wieke Christina, dkk. 2018. *Pengaruh Budaya K3 Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi*. Universitas Brawijaya Malang. Malang (online 25/10/2012).
- Peraturan Menteri No. PER-05/MEN/2008