

# PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYABHAKTI MANUNGGAL CABANG PEMATANGSIANTAR

Oleh:  
Septia Wulandari  
S1 Manajemen  
Darwin Lie, Liper Siregar, Ady Indrawan

## Abstraksi

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji dan menganalisis: 1) Gambaran keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar, 2) Pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisa deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Adapun populasi sekaligus sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebanyak 48 responden yaitu karyawan PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar. Variabel bebas pada penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan ialah regresi linear sederhana, koefisien korelasi determinasi dan uji t.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Keselamatan dan kesehatan kerja berada pada kategori puas, kinerja karyawan pada kategori setuju. 2) Hasil pengujian regresi adalah  $\hat{Y} = 9,073 + 0,550X$ , berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3) Nilai korelasi  $r = 0,671$  yang artinya terdapat hubungan kuat dan positif antara keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan pada PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 45,0 %, 4) Hipotesis  $H_a$  diterima, artinya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar.

Kata Kunci : Keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan

## Abstraction

*The objective of this research is for reviewing and analyzing: 1) As the overview for occupational safety and health to the employee performance of PT Karyabhakti Manunggal Branch Pematangsiantar, 2) The effect of free variable for The Employee Performance.*

*The research was held by using qualitative descriptive analyze method and quantitative descriptive analyzing. The population and sample that used by the writer in this research were 48 respondents they are the employee PT Karyabhakti Manunggal Branch Pematangsiantar. The independent variable in this study is occupational safety and health and dependent variable is The Employee Performance. In collecting the data by using questionnaire, interviewing and documenting. The technique of analyzing the data is by using simple linear regression, correlation coefficient of determination and t-test.*

*The result of this research can be concluded as: 1) Occupational safety and health was satisfied, the employee performance in agree categorize. 2) Results of regression testing is  $\hat{Y} = 9,073 + 0,550X$ , means occupational safety and health has positive effect on the Employee Performance, 3) The value correlation of  $r = 0,671$ , which means there is a very strong and positive relationship between occupational safety and health and employee performance of PT Karyabhakti Manunggal Branch Pematangsiantar. High to low employee performance can explained by occupational safety and health value of 45,0 %, 4) Hipotesis  $H_a$  is accepted, it means the occupational safety and health has positive and significant influence on employee performance of PT Karyabhakti Manunggal Branch Pematangsiantar.*

*Keywords: Occupational safety and health and employee performance*

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Dunia organisasi dituntut untuk menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi dalam memajukan perusahaan. Untuk itu sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar

mengadakan program keselamatan dan kesehatan kerja pada kegiatannya. Namun, pada prakteknya masih mendapat kendala seperti masih adanya terjadi kecelakaan kerja pada karyawannya. Adapun Program keselamatan dan kesehatan kerja yang dijalankan di PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar yaitu 1) Membuat kondisi kerja yang aman, yaitu terbebas dari segala bahaya kecelakaan kerja. 2) Pendidikan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu mengidentifikasi dan mengkomunikasikan bahaya yang bisa terjadi.

Selanjutnya 3) Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, yaitu memberikan fasilitas pemeliharaan kesehatan karyawan. Kemudian 4) Pelayanan kebutuhan karyawan yaitu menyediakan kebutuhan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Serta 5) Pelayanan kesehatan yaitu menyediakan fasilitas perobatan. Program keselamatan dan kesehatan kerja ini bertujuan untuk menciptakan keamanan dan pemeliharaan kesehatan bagi seluruh karyawan dan diharapkan mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar.

## 2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar?
- b. Seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar?

## 3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar

## 4. Metode Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian ini dilakukan di PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar yang berada di jalan Medan Km 7,5 No. 168 Pematangsiantar. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar yang berjumlah 48 (empat puluh delapan) orang. Dan karyawan yang berjumlah 48 (empat puluh delapan) orang akan menjadi sampel sebagai responden untuk menjawab kuesioner yang penulis sebarakan, mengingat jumlahnya kurang dari 100 (seratus) orang dan ketersediaan waktu penulis serta untuk keakuratan hasil penelitian.

Adapun Desain penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah berupa Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

## B. LANDASAN TEORI

### 1. Manajemen Dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Robbins dan Timothy (2008:8), mengartikan manajemen adalah pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan

tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dan melalui orang lain. Jadi manajemen adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2013 : 100), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Rivai (2005 : 17), fungsi dari manajemen operasional adalah sebagai berikut ;

- a. Pengadaan tenaga kerja  
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan. Untuk dapat melakukan berbagai kegiatan, manajemen sumber daya manusia harus sudah mengetahui keseluruhan tugas yang ada dalam organisasi.
- b. Pengembangan  
Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan akibat perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungan kerja.
- c. Kompensasi  
Kompensasi adalah pemberian jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.
- d. Pengintegrasian  
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan  
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka berkerja sama sampai masa pensiun.

### 2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mondy dan Noe (2005:360), Keselamatan dan kesehatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik. Sedangkan Mathis dan John (2002:245), menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera

yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Banyak indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja agar pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan dapat berjalan efektif dalam kegiatan proses produksi. Menurut Sulistyarini (2006:33), Perusahaan juga harus memelihara keselamatan dan kesehatan karyawan dilingkungan kerja dan syarat-syarat keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Membuat kondisi kerja yang aman, yaitu mengurangi kondisi yang tidak aman dengan cara merancang pekerjaan dengan baik dengan cara menyediakan pelindung kerja dan alat-alat kerja yang layak pakai serta memiliki manajer yang mengawasi bahaya. Kemudian pengendalian administratif, seperti rotasi pekerjaan untuk mengurangi keterbukaan jangka panjang terhadap bahaya.
- b. Pendidikan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap alat-alat yang digunakan seperti mesin, alat pelindung, dll agar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
- c. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat yaitu mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
- d. Pelayanan kebutuhan karyawan yaitu memberikan pengawasan teknis dari para manajer, memberikan lambang-lambang yang dapat di pahami oleh karyawan, memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Pelayanan kesehatan yaitu memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan dan asuransi kesehatan jiwa sebagai fasilitas kesehatan di perusahaan

### 3. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001 : 67), mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Mathis dan John (2002:378), mengemukakan bahwa indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas dari hasil  
Kuantitas dari hasil dapat diartikan sebagai hasil dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Kuantitas dapat diukur dengan rupiah, unit dan lain-lain.
- b. Kualitas dari hasil  
Kualitas dari hasil dapat diartikan sebagai kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
- c. Ketepatan waktu dari hasil

Ketepatan di sini dapat diartikan sebagai kesesuaian penyelesaian pekerjaan karyawan dengan tenggang waktu yang disediakan.

- d. Kehadiran  
Ketepatan dari para karyawan untuk hadir ditempat kerja sesuai atau lebih awal dari waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan bekerja sama  
Yaitu kesediaan dari karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 4. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang aman menjadikan tenaga kerja atau karyawan menjadi sehat dan produktif. Menurut Hasibuan (2013:206), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Bila terjadi banyaknya kecelakaan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan absensi karyawan yang berkaitan dengan penurunan produksi perusahaan yang diakibatkan tidak optimalnya kinerja karyawan. Program Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada dasarnya menuju pencapaian keselamatan optimal yang memungkinkan meminimalkan terjadinya kecelakaan. Menurut Mondy dan Noe (2005:172), bahwa tujuan dan sasaran Manajemen K3 adalah berfokus pada berbagai pekerjaan tertentu dan berbagai unsur pekerjaan, jenis-jenis cedera atau kecacatan tertentu. Program tersebut memiliki 3 unsur utama, yaitu mengidentifikasi dan mengkomunikasikan bahaya, melakukan praktik-praktik yang aman serta memajukan keselamatan internasional.

## C. PEMBAHASAN

### 1. Analisis

#### a. Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar. Sesudah pengujian data, maka langkah selanjutnya peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini. Adapun penetapan kriteria nilai rata – rata jawaban dari responder tersebut dimasukkan kedalam kelas – kelas interval dimana penentuan intervalnya memakai rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dari rumus diatas dapat diperoleh interval kelas = 0,8 sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden**

Nilai Interval	Kategori	
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Kinerja Karyawan
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Puas	Sangat Tidak Setuju
1,81 - 2,60	Tidak Puas	Tidak Setuju
2,61 - 3,40	Cukup Puas	Netral
3,41 - 4,20	Puas	Setuju
4,20 - 5,00	Sangat Puas	Sangat Setuju

Sumber : Hasil Pengolahan Data

### 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar

Keselamatan dan kesehatan kerja 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. Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT Karyabhakti Manunggal Pematangsiantar ini bertujuan untuk dapat membuat pekerja merasa aman dan terlindungi yang bebas dari bahaya di tempat kerja sehingga diharapkan mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar.

Pada indikator kedua yaitu pendidikan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, hasil kuesioner poin pertama melalui pendidikan yang diperoleh, Anda dapat menjalankan tugas untuk dapat memperbaiki kualitas kerja diperoleh nilai rata-rata jawaban responden sebanyak 3,83 dengan kategori puas. Pada poin kedua perusahaan memberikan pelatihan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,79 dengan kategori puas. Sedangkan pada poin ketiga perusahaan memberikan kesadaran kepada karyawan tentang pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja diperoleh nilai rata-rata 4,04 dengan kategori puas karena dengan perusahaan memberikan kesadaran tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, karyawan dapat lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan jiwa mereka dan orang disekitarnya.

Dari hasil jawaban karyawan pada indikator ketiga yaitu Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi persyaratan dalam mempengaruhi kesehatan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,85 dengan kategori puas. Hal ini terjadi karena perusahaan memang menciptakan lingkungan kerja yang sehat yang memenuhi syarat. Pada poin kedua diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,94 dengan kategori puas karena perusahaan memberikan fasilitas yang dapat melindungi karyawan dari bahaya penyakit kerja.

Poin pertama pada indikator pelayanan kebutuhan karyawan yaitu Anda membutuhkan perusahaan melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan dari hasil

kuesioner diperoleh rata-rata jawaban karyawan sebanyak 3,96 dengan kategori puas karena untuk pada karyawan khususnya karyawan baru, perusahaan selalu menugaskan pekerja yang lama untuk memberikan pengawasan. Sedangkan pada poin kedua diperoleh nilai rata rata sebesar 3,96 dengan kategori puas karena karyawan memang membutuhkan perusahaan memberikan lambang-lambang K3 sebagai petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan dan aman dalam bekerja.

Untuk hasil indikator terakhir yaitu pelayanan kesehatan, pada poin pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,14 dengan kategori puas karena perusahaan selalu menangani korban kecelakaan kerja dengan cepat karena partisipasi karyawan di PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar cukup baik. Pada poin kedua nilai rata-rata sebesar 4,29 dengan kategori sangat puas menurut karyawan karena Perusahaan selalu menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan dengan cepat. Sedangkan untuk kuesioner perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada setiap karyawan diperoleh nilai rata-rata jawaban karyawan 4,06 dalam katagori puas karena PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar selalu mendaftarkan semua karyawan yang sudah menjalani training ke perusahaan asuransi kesehatan.

Dari semua hasil indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor keselamatan dan kesehatan kerja dinilai dengan nilai rata-rata 3,96 yaitu dengan kategori puas. Pada tabel tersebut diperoleh nilai rata tertinggi yaitu terdapat pada indikator pelayanan kesehatan pada poin kedua dengan nilai rata-rata 4,29 dengan kategori sangat puas. Sedangkan pada indikator membuat kondisi kerja yang aman pada poin ketiga dan keempat dengan nilai rata-rata 3,77 walaupun dalam kategori puas hal ini perlu diperhatikan karena nilainya masih dibawah nilai rata-rata keseluruhan.

### 2) Kinerja Karyawan PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman dan ketepatan waktu dalam hal kemampuan bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja di PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar ditandai oleh faktor yang mempengaruhi seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran di tempat kerja dan kemampuan bekerjasama.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada indikator pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00 pada poin pertama dengan kategori setuju. Hal ini dikarenakan dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, karyawan memiliki kuantitas kerja yang maksimal. Semua karyawan diperusahaan selalu mencapai target produk yang akan diproduksi. Pada poin kedua nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,83 dengan kategori setuju walaupun lebih rendah nilainya dari nilai sebelumnya. Hal ini karena karyawan menganggap dengan adanya keselamatan dan



kesehatan kerja dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Pada indikator kedua, hasil kuesioner poin pertama diperoleh rata-rata jawaban karyawan sebesar 4,02 hal ini dalam kategori setuju karena setiap karyawan beranggapan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dapat membantu mereka dalam meningkatkan kualitas kerja. Sedangkan pada poin kedua diperoleh nilai rata-rata 4,04 dengan kategori setuju disebabkan karena semua karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja.

Pada indikator ketiga poin pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,92 dengan kategori setuju karena semua karyawan merasa bahwa dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi mutu hasil kerja mereka. Pada poin kedua diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00 dengan kategori setuju. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan mampu mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja karena mereka merasa aman dalam melakukan pekerjaan.

Pada indikator keempat yaitu kehadiran di tempat kerja dengan kuesioner melalui keselamatan dan kesehatan kerja karyawan mampu bekerja dengan standar perusahaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,17 dengan kategori setuju karena karyawan PT Karyabhakti Manunggal cabang Pematangsiantar merasa dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja mereka merasa aman dan terlindungi dalam melakukan pekerjaan mereka dan mereka merasa fisik mereka lebih sehat karena program tersebut sehingga mereka dapat mengikuti standar perusahaan. Sedangkan pada poin kedua nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,06 dengan kategori setuju yaitu melalui program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan mampu mengikuti peraturan yang berlaku berdasarkan ketetapan yang di tentukan oleh perusahaan.

Kemudian pada indikator kelima yaitu kemampuan bekerjasama dengan kuesioner keselamatan dan kesehatan kerja karyawan selalu masuk kerja tepat waktu nilai rata-rata yang diperoleh ialah 3,79 yaitu dengan kategori setuju, karena karyawan merasa dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja membantu karyawan untuk masuk kerja tepat waktu. Sedangkan pada poin kedua diperoleh nilai 3,89 dengan kategori setuju, karena karyawan beranggapan keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi absen mereka.

Dari seluruh uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang dinilai dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran di tempat kerja dan kemampuan bekerjasama dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan yang diperoleh sebesar 3,97 dalam kategori setuju. Dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu terdapat pada indikator keempat yaitu kehadiran di tempat kerja poin pertama sebesar 4,17 sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator kemampuan bekerjasama poin pertama sebesar 3,79 walaupun dalam kategori setuju poin ini harus tetap diperhatikan.

## b. Analisis Deskriptif Kuantitatif

### 1) Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana ditujukan untuk menentukan hubungan linear antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), serta untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen diubah. Untuk melihat apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar, digunakan analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini membahas tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dilakukan perhitungan menggunakan program aplikasi SPSS untuk memperoleh nilai a dan b dengan notasi sebagai berikut :  $\hat{Y} = a + bX$

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	<b>9.073</b>	5.019	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	<b>.550</b>	.090	.671

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 17 diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 16 diperoleh model persamaan  $= 9,073+0,550X$ . Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika variabel independen tetap dan keselamatan dan kesehatan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,550 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh yang positif antara keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar.

### 2) Analisis Korelasi dan Determinasi

**Tabel 3**  
**Koefisien Korelasi dan Determinasi X terhadap Y**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>.671<sup>a</sup></b>	<b>.450</b>	.438	3.49041

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data output SPSS 17 diolah

Dari tabel di atas diperoleh nilai  $r = 0,671$  yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja

karyawan PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar. Kemudian diperoleh  $KD = 0,450$  yang artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 45,0% oleh keselamatan dan kesehatan kerja selebihnya 55,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, pengembangan karir, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja dan lain lain.

### 3) Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial untuk mengetahui apakah variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang diuji berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang valid, maka harus dilakukan uji hipotesis. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan sangat berhubungan, untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji t**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.808	.000
<b>Keselamatan dan Kesehatan Kerja</b>	<b>6.138</b>	<b>.003</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data Output SPSS 17 diolah

Dari hasil output di atas dapat dilihat  $t_{hitung}$  sebesar 6,138 sedangkan  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% adalah sebesar 2,013. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,003 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar.

## 2.Evaluasi

### a. Keselamatan dan kesehatan kerja Pada PT. Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar

Keselamatan dan kesehatan kerja 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.

Berdasarkan indikator yang digunakan oleh penulis, diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar dapat dikatakan baik. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan kuesioner yang dibagikan oleh penulis, dan diperoleh nilai rata-rata jawaban sebesar 3,96 yang dinilai baik. Tetapi terdapat indikator yang

apabila di lihat dari perolehan nilai rata-ratanya dinilai cukup baik. Indikator yang dimaksud yaitu pada indikator pertama yaitu membuat kondisi kerja yang aman pada poin ketiga dan keempat yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,77. Pada indikator ini dijelaskan bahwa tata letak bangunan di perusahaan masih ada yang tidak sesuai baik yaitu dari pentilasi udara, karena dapat dirasakan terdapat rasa bau bahan kayu yang tajam dan debu yang dapat mengganggu pandangan kita apabila kita berada di dalam pabrik tersebut. Untuk mengatasinya, perusahaan dapat menamabah lagi beberapa pentilasi udara di bangunan pabrik agar karyawan lebih nyaman unuk melakukan aktivitasnya dalam bekerja. Kemudian kendala dan kekurangan juga terdapat pada indikator kedua pada poin kedua. Pada poin kedua diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,79. Untuk mengatasinya, perusahaan sebaiknya memberikan apresiasi terhadap karyawannya yang mengikuti pelatihan. Apabila mereka mendapatkan nilai yang baik selama pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja maka perusahaan akan memberikan promosi ataupun penghargaan sehingga mereka akan merasa tertarik untuk mengikuti pelatihan dan berusaha meningkatkan keahlian serta keterampilan mereka masing-masing.

### b. Kinerja Karyawan PT. Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar

Kinerja karyawan adalah semua hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab baik secara kualitas maupun kuantitas selama periode waktu tertentu. PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar mencapai tujuan organisasi salah satunya melalui kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan pada PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar adalah baik, berdasarkan indikator kinerja yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran ditempat kerja dan kemampuan bekerjasama. Dikatakan demikian karena dapat dilihat dari total nilai rata-rata keseluruhan yang diperoleh yaitu sebesar 3,97. Namun pada indikator kemampuan bekerjasama pada poin pertama yaitu masuk kerja tepat waktu dan pada indikator kuantitas pada poin kedua yaitu tingkat kemampuan tugas yang tinggi didalam melakukan sebuah pekerjaan nilai rata-rata nya masih dibawah nilai rata-rata keseluruhan indikator kinerja.

Pada indikator kemampuan bekerjasama pada poin pertama yaitu masuk kerja tepat waktu nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,79. Untuk mengatasi hal ini sebaiknya perusahaan memberikan kesadaran bahwa dengan adanya pengadaan program keselamatan dan kesehatan kerja ini di harapkan dapat membantu kemajuan kelancaran aktivitas perusahaan kemampuan dalam bekerjasama yaitu dengan selalu masuk kerja tepat waktu yang bukan hanya berguna untuk keselamatan dan kesehatan pribadi saja. Kemudian perusahaan memberikan peraturan sanksi untuk karyawan yang masuk jam kerja tidak tepat pada waktunya.

Kemudian pada indikator kuantitas pada poin kedua yaitu tingkat kemampuan tugas yang tinggi

didalam melakukan sebuah pekerjaan, nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,83. Cara mengatasinya adalah menilai sejauh mungkin apakah karyawan memang sudah dapat memahami program keselamatan dan kesehatan kerja melalui pendidikan dan pelatihan yang di laksanakan di perusahaan.

## D. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. Dari hasil pengolahan kuesioner tentang keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan indikator membuat kondisi kerja yang aman, pendidikan dan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja, penciptaan lingkungan kerja yang sehat, pelayanan kebutuhan karyawan dan pelayanan kesehatan berada pada 3,96 dengan kriteria puas, namun masih terdapat kelemahan pada dimensi membuat kondisi kerja yang aman yaitu tentang pengaturan tata letak ruang bangunan yang masih perlu di perbaiki lagi dan pelindung mesin yang masih harus di lengkapi oleh perusahaan dengan nilai rata-rata terendah 3,77 yang masuk dalam kriteria puas.
- b. Dari hasil pengolahan kuesioner tentang kinerja karyawan berdasarkan indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran di tempat kerja dan kemampuan bekerja sama, PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar berada pada nilai 3,97 dengan kriteria setuju, namun masih perlu diperhatikan lagi tentang keselamatan dan kesehatan kerja maka karyawan selalu masuk kerja tepat waktu yang mendapat nilai rata-rata terendah yaitu 3,79 dengan kategori setuju.
- c. Hasil pengolahan data didapat persamaan regresi linear sederhana yang dihitung melalui program SPSS versi 17 sebagai berikut  $\hat{Y} = 9,073 + 0,550X$ . Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar.
- d. Nilai korelasi yang diperoleh yaitu  $r = 0,671$  artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel X yaitu keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan. Dari perhitungan koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan 45,0 % dapat dijelaskan oleh keselamatan dan kesehatan kerja pada PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar, dan sisanya 55,0 % dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas oleh penelitian ini.
- e. Dari hasil pengujian  $t_{hitung}$  sebesar 6,138 sedangkan  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,013. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar.

### 2. Saran

- a. Bagi pimpinan perusahaan, penulis menyarankan agar PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar dapat meningkatkan pengaruh kinerja karyawan, maka perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengadakan program keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih baik kepada karyawan-karyawannya. Dan perusahaan perlu memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan-aturan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan lebih disiplin dan juga untuk menghindari terjadinya kecelakaan atau kerusakan akibat kerja.
- b. Bagi karyawan, agar selalu bekerja tepat waktu, maka PT Karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar dapat memberikan bimbingan dan himbauan kepada para karyawannya agar dalam melakukan pekerjaan tanpa harus ditunda-tunda, perusahaan juga dapat memberikan sanksi kepada karyawannya apabila mereka tetap tidak mau bekerja tepat waktu.
- c. Bagi pemerintah, agar departemen keselamatan dan kesehatan kerja (HSE) secara berkala memberikan pelatihan dan pendidikan mengenai sistem prosedur kerja, audit keselamatan, pemakaian alat pelindung diri, sistem inspeksi dan pemeliharaan peralatan. Hal ini yang paling penting ialah menciptakan kesadaran yang tinggi kepada semua karyawan terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Kesadaran yang dimiliki setiap karyawan mampu mendukung tercapainya tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan yaitu mencegah dan mengurangi kecelakaan akibat kerja. Kesadaran dari para pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja harus ditingkatkan karena pada umumnya kecelakaan-kecelakaan kerja yang terjadi adalah faktor kelalaian pekerja itu sendiri.
- d. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT karyabhakti Manunggal Cabang Pematangsiantar.

### E. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu, S.P, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. 2001. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. & Noe, Robert M. 2005. **Human Resources Management**, Edisi ke-9. New Jersey: Penerbit Prentice Hall.
- Rivai, Veithzal. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge, 2008, **Perilaku Organisasi (Organizational**

*Behavior*), Edisi 12, Jilid 1, Jakarta : Salemba Empat.

Sulistyarini, Wahyu Ratna. 2006. **Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Sahabat Klaten**. Klaten. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri. Skripsi.