

## **PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BESMINDO MATERI SEWATAMA DURI-RIAU**

**Anggita Evasari Aritonang<sup>1</sup>, Betniar Purba<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Santo Thomas Medan  
Jl. Setia Budi No 479 F, 20132, Indonesia

Email: [anggitaevasari2001@gmail.com](mailto:anggitaevasari2001@gmail.com) , [berniarpurba20@gmail.com](mailto:berniarpurba20@gmail.com)

### **Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of Occupational Safety and Health on Employee Performance at PT. Besmindo Materials Sewatama Duri-Riau. Data collection was carried out by distributing questionnaires which were given to 81 floorman employees. Data analysis in this study used the SPSS Version 22 application. The results of this assessment indicate that the Occupational Safety and Health variables simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Besmindo Materials Sewatama Duri-Riau. While partially shows that "Work Safety has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Besmindo Material Sewatama Duri-Riau with a multiple regression coefficient value of 0.426 and a significant value of  $0.001 < 0.05$  (smaller than the error tolerance value). Occupational Health has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Besmindo Materials Sewatama Duri-Riau with a regression coefficient of 0.452 and a significant value of  $0.007 < 0.05$  (smaller than the error value). From the results of the research and also the discussion conducted, PT. Besmindo Materials Sewatama Duri-Riau to further develop and pay attention to the indicators contained in Occupational Safety and Occupational Health on Employee Performance at PT. Besmindo Materials Sewatama Duri-Riau.

**Keywords :** *Occupational Safety, Occupational Health, Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu program pemeliharaan yang harus ada di perusahaan. Pemahaman serta pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan sangat penting, terlebih dalam syarat - syarat kerja. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja pada waktu pelaksanaan pekerjaan sehingga diperlukan pemahaman yang baik dalam melakukan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja. Kondisi dari fisik karyawan sangat diperhatikan melalaui usaha keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pencegahan penyakit yang ditimbulkan dari lingkungan kerja agar dapat meminimalisir tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan kinerja yang rendah. Variabel lain yang harus ada dalam program keselamatan dan kesehatan kerja adalah tersedianya alat pelindung diri yang baik serta kondisi karyawan dalam menunjang aktivitas kerja.

Adanya pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja dikemukakan oleh *Loss Causation* Model merupakan salah satu teori pengembangan dari teori domino yang dilakukan oleh Bird and Germain pada tahun 1990. Pada model ini tahapan kecelakaan terdiri atas salah satunya yaitu *loss* (kerugian kecelakaan). *Loss* (kerugian) adalah dampak dari kecelakaan yang akan mempengaruhi properti ataupun proses kerja. Dalam kaitannya dengan proses produksi kerugian yang timbul dapat berupa gangguan proses produksi dan penurunan profit. Dengan begitu, apabila kecelakaan terjadi dalam proses kerja, maka kinerja akan terganggu dan menyebabkan penurunan profit.

Berikut merupakan laporan jumlah kecelakaan kerja PT. Besmindo Materi Sewatama karyawan Floorman tahun 2018-2022.

Tabel 1. Laporan Kecelakaan Kerja Karyawan *Floorman* PT. Besmindo Materi Sewatama Tahun 2018-2022

No	Jenis Kecelakaan	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Ringan	4	5	12	15	12
2	Sedang	0	0	3	2	1
3	Berat	1	1	0	1	0
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>13</b>

Dari Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa karyawan floorman PT. Besmindo Materi Sewataman Duri-Riau pada tahun 2018 terjadi 5 kali kecelakaan kerja. Pada tahun 2019 jumlah kecelakaan kerja meningkat menjafi sebanyak 6 kali. Terjadi peningkatan yang signifikan pada tahun 2020 sebanyak 15 kali kecelakaan kerja. Pada tahun 2021 meningkat Kembali menjadi 17 kali kecelakaan kerja dan pada tahun 2022 kecelakaan kerja menurun menjadi 13 kali.

Tabel 2 Data Gangguan Kesehatan Karyawan *Floorman* Tahun 2018 - 2022

No	Jenis Penyakit	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Demam	10	25	45	11	9
2	Sakit mata	4	3	8	10	0
3	Pusing	10	21	19	12	14
4	Kram	5	10	11	6	2

Dari table 2 diatas dapat dilihat bahwa terdapat 4 jenis penyakit yang paling umum dialami oleh karyawan floorman PT. Besmindo Materi Sewatama, seperti demam, sakit mata, pusing dan kram. Diduga penyakit-penyakit yang dialami karyawan disebabkan oleh berbagai faktor seperti terkena panas terik matahari, debu, mengangkat beban dan faktor lainnya. Sehingga apabila terjangkit penyakit didalam tubuh karyawan tentunya akan menyebabkan ketidakhadiran saat bekerja yang dapat menimbulkan turunnya produktivitas kerja karena tidak dapat memaksimalkan target waktu pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 3 Absensi Karyawan Floorman Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Absensi (Keterangan Sakit)
Januari	430	-
Februari	430	2
Maret	430	3
April	430	6
Mei	430	16

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Absensi (Keterangan Sakit)
Juni	430	4
Juli	430	3
Agustus	430	19
September	430	4
Oktober	430	4
November	430	23
Desember	430	2
<b>Total</b>		<b>86</b>

Dari table 3 diatas dapat dilihat bahwa tingginya absensi karyawan dengan keterangan sakit menduga karyawan yang bekerja seringkali mengalami gangguan kesehatan dan salah satu faktornya dari pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga mempengaruhi tingkat absensi yang akan terus bertambah maka akan sulit mencapai tujuan organisasi untuk menghasilkan kinerja produktivitas yang berkualitas serta akan sulit memaksimalkan waktu pekerjaan dari target waktu pelaksanaan yang telah ditentukan.

Tabel 4 Atribut Kerja *Floorman*

NO	ATRIBUT KERJA	KETERANGAN		JUMLAH
		Kurang baik	Baik	
1.	Work Cloth	430	0	430
2.	Safety Helmet	5	425	430
3.	Safety Shoes	423	7	430
4.	Safety Hand Gloves	427	3	430
5.	Ear Muffler	15	415	430
6.	Jacket	422	8	430
7.	Safety Glasses	11	419	430
8.	Rain Coat	426	4	430

Dari table 4 diatas dapat dilihat bahwa kondisi alat atribut kerja yang kurang baik tentunya akan mengurangi keamanan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Alat pelindung yang kurang baik disebabkan karena terlalu sering digunakan dan jarang diganti dengan alat yang baru apabila sudah sedikit rusak dan kurang nyaman saat digunakan.

Tabel 5 Data Kinerja Karyawan *Floorman* Tahun 2018-2022

No	Nama Proyek	Tahun	Target waktu pelaksanaan (hari kalender)	Total Waktu Pelaksanaan (hari kalender)	Selisih (hari)
1	Operasi Pemboran Kerja Ulang Sumur	2018	360 hari	375 hari	15 hari
2	Jasa penyedia Peralatan Pemboran	2018	-	-	-
3	Operasi Pemboran Kerja Ulang Sumur	2018	365 hari	388 hari	23 hari
4	Jasa Penyedia Peralatan Pemboran di daratan	2019	-	-	-
5	Operasi Kerja Ulang Sumur	2019	370 hari	390 hari	20 hari
6	Jasa Penyedia Peralatan Pemboran	2019	-	-	-
7	Jasa Penyedia Peralatan Bawah Permukaan	2020	-	-	-
8	Operasi Pemboran	2020	14 hari	14 hari	-
9	Operasi Pemboran	2020	14 hari	14 hari	-
10	Operasi Pemboran Kerja Ulang Sumur	2020	330 hari	365 hari	
11	Jasa Penyedia Peralatan di daratan	2021	-	-	-
12	Operasi Pemboran Kerja Ulang Sumur	2021	288 hari	300 hari	12 hari
13	Operasi Pemboran	2021	7 hari	7 hari	-
14	Jasa Penyedia Peralatan Pemboran	2021	-	-	-
15	Operasi Pemboran Kerja Ulang Sumur	2022	365 hari	370 hari	5 hari
16	Jasa Penyedia Peralatan Bawah Permukaan	2022	-	-	-
17	Operasi Pemboran	2022	7 hari	7 hari	-
18	Jasa Penyedia Pemboran di Daratan	2022	-	-	-

Dari table 5 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dalam efektivitas waktu pelaksanaan tidak sesuai dengan target waktu pelaksanaan yang telah ditetapkan. Hal ini tentunya menunjukkan bahwa kinerja karyawan lapangan pada perusahaan ini belum optimal yang diduga disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu ketidakhadiran karyawan yang disebabkan penyakit yang diderita pada saat melakukan pekerjaan.

## KAJIAN TEORITIS

### Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja 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 kerusakan anggota tubuh, pengelihan dan pendengaran.

Menurut Kasmir (2016:266) Keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.

Menurut Buntarto (2015:6) tujuan dari Keselamatan Kerja, yaitu:

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja
3. Memelihara sumber produksi dan menggunakan secara aman dan efisien.

Menurut Moenir (2017) Indikator Keselamatan Kerja karyawan, yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik
  1. Penempatan pada benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
  2. Perlindungan mesin.
  3. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur pertolongan apabila terjadi kecelakaan, seperti : alat P3K, tabung oksigen, perahu penolong di setiap perahu besar.
- b. Lingkungan Sosial Psikologis
  1. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi faktor utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan.
  2. Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

Menurut Sumakmur (2016) Adapun indikator-indikator keselamatan kerja, yaitu:

1. Metode Kerja  
Merupakan serangkaian tatacara atau aturan yang harus dipatuhi ketyawan supaya terhindar dari hal-hal kecelakaan kerja dan hal-hal yang merugikan lainnya.
2. Lingkungan Kerja  
Merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.
3. Mesin dan Peralatan  
Merupakan bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.

Dari penelitian ini yang digunakan sebagai indikator keselamatan kerja adalah menurut Moenir (2017) yaitu; lingkungan kerja fisik terdiri dari penempatan pada benda atau barang dengan tanda peringatan yang cukup, perlindungan mesin, penyediaan perlengkapan. Kemudian, lingkungan social psikologis terdiri dari aturan mengenai ketertiban organisasi dan pekerjaan, perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap karyawan. Dan menurut Sumakmur (2016) yaitu Metode Kerja.

## Kesehatan Kerja

Menurut Bastari (2018) Kesehatan kerja menunjukan pada kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress, emosi atau gangguan fisik.

Menurut Tarkawa (2008) Tujuan Kesehatan kerja, yaitu:

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja setinggi-tingginya baik fisik, mental dan social di semua lapangan kerja.
- b. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c. Melindungi tenaga kerja dari bahaya kesehatan yang ditimbulkan akibat pekerjaan.
- d. Menempatkan tenaga kerja pada lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisik, tubuh, mental psikologis tenaga kerja yang bersangkutan.

Menurut Dessler (2013) mengukur kesehatan kerja dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a. Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktifitas dalam bekerja.
- b. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.
- c. Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Menurut Hamid (2017), terdapat tiga indikator kesehatan kerja, yaitu:

- a. Lingkungan Kerja medis  
Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat darisikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:
  1. Kebersihan lingkungan kerja
  2. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
  3. Sistem pembuangan sampah.
  4. Pola hidup dalam bekerja.
- b. Sarana kesehatan tenaga kerja, yaitu upaya- upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
- c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yaitu pelayanan terhadap kesehatan tenaga kerja.

Dari penelitian ini yang digunakan sebagai indikator kesehatan kerja adalah menurut Hamid (2017) yaitu: sarana kesehatan tenaga kerja, pemeliharaan kesehatan tenaga kerja. Dan menurut Dessler (2013) lingkungan kerja, keadaan dan kondisi karyawan, perlindungan karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Amstrong dan Baron (2016:7) Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Hamali (2018:120) menyatakan tujuan kinerja, yaitu:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk



7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian karyawan
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan  
Menurut Sutrisno (2016:151) ada 6 indikator kinerja karyawan yaitu:
  1. Hasil Kerja  
Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
  2. Pengetahuan Pekerjaan  
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
  3. Sikap  
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
  4. Tanggung Jawab  
Merupakan bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
  5. Disiplin  
Yaitu taat pada hukum yang berlaku pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
  6. Inisiatif  
Suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan, sifat inisiatif mendapatkan perhatian atau tanggapan instansi dan atasan yang baik.  
Menurut Mangkunegara (2016:3) indikator kinerja karyawan meliputi:
    1. Kualitas kerja  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
    2. Kuantitas kerja  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
    3. Pelaksanaan tugas  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
    4. Tanggung jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi.

Berdasarkan uraian diatas maka indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Sutrisno (2016:151) yaitu: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, sikap, tanggung jawab, disiplin kerja, inisiatif.

### **Kerangka Berpikir**

Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan floorman pada PT. Besmindu Materi Sewatama Duri-Riau (Y) dan variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Kesehatan Kerja ( $X_2$ ).

### **Hipotesis Penelitian**

$H_1$ : Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Besmindu Materi Sewatama Duri-Riau.

$H_2$ : Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Besmindu Materi Sewatama Duri-Riau.

H<sub>3</sub>: Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Besmindu Materi Sewatama Duri-Riau.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Purposive Sampling yaitu Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2016:85).

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, berikut rumus matematisnya:

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

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, max = 10%(0,1)

1 : Angka Konstan

Berdasarkan perhitungan sampel dengan rumus Slovin tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 81 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono 2019:112)

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: Kuesioner Studi dokumentasi, dan Wawancara

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

#### 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	81	100%
Wanita	0	0%
Jumlah	81	100%

**Sumber:** Data diolah dari lampiran 1

Jenis kelamin mayoritas responden yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 81 orang atau sebesar 100%

#### 2. Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
20 sd 29	37	41,6 %
30 sd 39	27	30,3 %
40 sd 49	17	19,1 %
50 sd 59	8	9 %
Jumlah	89	100 %

**Sumber:** Diolah dari lampiran 1



Mayoritas responden yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan usia 20 sd 29 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 41,6%. Berarti karyawan floorman PT. Besmindo Materi Sewatama Duri-Riau termasuk kelompok usia produktif.

### 3. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/ SLTA	77	86,5 %
Diploma / D3	8	9 %
Sarjana / S1	3	4,5 %
Magister / S2	0	0 %
Jumlah	89	100 %

**Sumber:** Data diolah dari lampiran 1

Mayoritas tingkat Pendidikan responden karyawan floorman adalah SMA/ SLTA sebanyak 77 orang atau sebesar 86,5%.

### Teknik Analisa Data

#### 1. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.885	2.099		1.374	.173
	Keselamatan Kerja	.426	.124	.458	3.434	.001
	Kesehatan Kerja	.452	.162	.372	2.792	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari table ini, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Keselamatan Kerja sebesar  $3,434 > t_{tabel} (1,664)$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai uji  $t_{hitung}$  untuk variabel Kesehatan Kerja,  $2,792 > t_{tabel} (1,664)$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,007 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

##### b. Uji F

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.855	2	165.428	69.462	.000 <sup>b</sup>
	Residual	185.762	78	2.382		
	Total	516.617	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja

Dari table ini, dilihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $69,462 > F_{tabel} (3,11)$  dan nilai signifikan ( $0,0000 < (0,05)$ ).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Besmindo Materi Sewatama Duri-Riau.

## 2. Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KJ = 2,885 + 0,426 KK + 0,452 KS + e_i$$

Hal ini berarti bahwa Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Besmindo Materi Sewatama Duri-Riau. Hal ini dapat dilihat dari regresinya yang bertanda positif. Artinya persamaan regresi diatas dapat dijelaskan.

## 3. Koefisien Regresi ( $R^2$ )

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 <sup>a</sup>	.640	.631	1.543

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

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai R sebesar 0,800 sama dengan 80% artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) adalah 0,640 atau 64% artinya variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja sebesar 64% dan sisanya sebesar 0,36 atau 36% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PPT. Besmindo Materi Sewatama Duri-Riau.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,426. Artinya, jika variabel karyawan naik satu satuan maka, Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,426 satuan. Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel Keselamatan Kerja adalah 3,434, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,664 sehingga  $3,434 > 1,664$ . Selain itu untuk nilai signifikasinya sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan memperhatikan nilai  $t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan ditolaknya  $H_0$  berarti Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Besmindo Materi Sewatama Duri-Riau. Dapat dilihat dari uji validitas secara parsial pada variabel Keselamatan Kerja dengan indikator penempatan benda atau barang, perlindungan mesin, penyediaan perlengkapan, aturan mengenai ketertiban, perawatan dan pemeliharaan, metode kerja. Dampak jika ada perubahan dari setiap indikator Keselamatan Kerja akan berdampak pada Kinerja Karyawan.

### Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Besmindo Materi Sewatama Duri-Riau.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,452. Artinya, jika variabel Kesehatan Kerja naik satu satuan maka, Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,452 satuan. Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel Kesehatan Kerja adalah 2,792 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,664 sehingga  $2,792 > 1,664$ . Selain itu untuk nilai signifikansinya sebesar  $0,007 < 0,05$  dengan memperhatikan nilai  $t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan ditolaknya  $H_0$ , berarti kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Besmindo Materi Sewatama Duri-Riau. Dapat dilihat dari uji validitas secara parsial pada variabel Kesehatan kerja dengan indikator kebersihan lingkungan kerja, pola hidup sehat dalam bekerja, sistem pembuangan sampah, sarana kesehatan tenaga kerja, pemeliharaan kesehatan tenaga kerja. Artinya jika Kesehatan Kerja semakin baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

## 1. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Besmindu Materi Sewatama Duri-Riau.

Dari hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat diteliti bahwa variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Besmindu Materi Sewatama Duri-Riau. Dapat dilihat dari Tabel 4.20 bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $69,462 > F_{tabel} 3,11$  dan nilai signifikan  $(0,000) < (0,05)$ . Artinya Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja dapat memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu pihak instansi harus lebih memperhatikan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja demi peningkatan Kinerja sesuai dengan yang diharapkan pihak instansi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, beberapa kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Keselamatan berpengaruh positif dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Besmindu Materi Sewatama Duri-Riau. Artinya bahwa Kesehatan Kerja telah ikut berperan dalam mendukung Kinerja Karyawan, dan (2) Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja telah berkontribusi dalam pembentukan Kinerja Karyawan pada PT. Besmindu Materi Sewatama Duri-Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baron dan Armstrong. (2013). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Bagian Produksi PR. Sejahtera Abadi Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 1–9.
- Bhastary. 2018. Seri Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Buntarto. (2015). Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001. Jakarta: PT Dian Rakyat.
- Dessler. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (14th ed.; M. Masykur, ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Hamali. (2018). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hamid. 2017. Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2016. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama
- Moenir, A.S. 2003. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Sumakmur P.K. 2016, Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan,. PT. Toko Gunung Agung: Jakarta.
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tarkawa. (2018). Ikhtisar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (keempat). Jakarta: Erlangga.