

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PRIMA BAJA BAHANA RAYA TANJUNG MORAWA

Ryan Fernando Purba¹, Anitha Paulina Tinambunan²

Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Jl. Setia Budi No 479 F, 20132, Indonesia

Email : ryanpurba999@gmail.com anithapaulinat@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of occupational health and safety on employee performance at CV. Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa. The total population of this study is 54 people. The analysis technique used in this study is multiple linear regression with equation $K = 4.429 + 0.234 X_1 + 0.627 X_2 + e$. The results of the analysis show that occupational health and safety have a positive effect on the performance of employees of CV Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa. From the results of the partial test, the t -test value for the health variable is $2.117 > t_{table} 1.675$ with a significance level of $0.039 \leq 0.05$ so that H_0 is rejected and H_1 is accepted. That is, health has a positive and significant effect on employee performance. The t -test value for the work safety variable is $4.934 > t_{table} 1.675$ with a significance level of $0.000 \leq 0.05$ so that H_0 is rejected and H_1 is accepted. That is, work safety has a positive and significant effect on employee performance at CV Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa.

Keywords: Health, Occupational Safety and Employee Performance

PENDAHULUAN

Ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item seperti keselamatan dan kesehatan kerja karyawan atau seberapa besar kecelakaan yang dialami oleh para karyawan. Kesehatan adalah aturan dan usaha untuk menjaga dari kejadian yang merugikan kesehatan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Taryaman (2016: 137) kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah segala upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan. Menurut Husni (2009: 113) keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yang dikenal dengan kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan sebagai “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas”.

Beberapa hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

| No | Penelitian | Judul | Hasil Penelitian |
|----|-----------------|---|---|
| 1. | Juniarti (2018) | Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja pada PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang | Hasil penelitian menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang. |

| No | Penelitian | Judul | Hasil Penelitian |
|----|---------------|---|---|
| 2. | Fachru (2014) | Pengaruh Motivasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangan (Studi Pada PT Amanah Anugerah Adi Mulia) | Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel motivasi, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi kerja merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. |

Sumber : Diolah Penulis, 2022

CV Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa memproduksi pipa plat dan sambungan pipa yang terbuat dari baja dan besi..

Tabel 2. Data Target dan Realisasi Kinerja Karyawan CV Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa Tahun 2016-2020

| Tahun | Target Sambungan pipa/(kg) | Realisasi (kg) | Persentase Pencapaian | Target Pipa Plat (kg) | Realisasi (kg) | Persentase Pencapaian |
|-------|----------------------------|----------------|-----------------------|-----------------------|----------------|-----------------------|
| 2016 | 330.000 | 309.650 | 94% | 270.000 | 253.350 | 93'8% |
| 2017 | 385.000 | 371.250 | 96,% | 315.000 | 303.750 | 96% |
| 2018 | 412.500 | 402.500 | 97,% | 337.500 | 328.950 | 97% |
| 2019 | 467.5000 | 446.050 | 95,% | 382.500 | 364.950 | 95% |
| 2020 | 577.500 | 526.900 | 91,% | 472.500 | 431.100 | 91% |

Sumber : CV. Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa

Data pada Tabel 2 di atas menunjukkan secara kuantitas realisasi kinerja karyawan CV. Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa meningkat meskipun tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Persentase pencapaian kinerja tertinggi terjadi pada tahun 2018 dan terendah pada tahun 2020. Target tidak tercapai disebabkan karena terganggunya kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Kesehatan karyawan terganggu disebabkan oleh 2 (dua) hal yaitu: beban kerja terlalu banyak dan lingkungan kerja yang tidak baik karena limbah dibuang sembarangan.

Tabel 3. Tabel Fasilitas Kerja Karyawan CV Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa

| No | FASILITAS | 2016 (unit) | 2017 (unit) | 2018 (unit) | 2019 (unit) | 2020 (unit) |
|----|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 | Helm | 60 | 70 | 70 | 75 | 100 |
| 2 | Kacamata | 77 | 50 | 50 | 55 | 80 |
| 3 | Masker | 65 | 75 | 75 | 100 | 150 |
| 4 | Sarung tangan | 100 | 200 | 200 | 230 | 300 |
| 5 | Sepatu safety | 45 | 50 | 50 | 60 | 100 |

Sumber: CV Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa

Fasilitas kerja karyawan pada CV Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa dari tahun 2016- 2020 terus meningkat, akan tetapi tidak menjamin keselamatan kerja karyawan. Hal ini karena karyawan bekerja tidak mengikuti SOP (Standard Operating Procedure) dan pada saat

bekerja tidak menggunakan alat pelindung diri (APD). Berikut disajikan data kecelakaan kerja pada CV. Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa Tahun 2016-2020.

**Tabel 4. Data Kecelakaan Kerja pada CV. Prima Baja Bahana Raya
Tanjung Morawa**

| Tahun | Posisi | Kecelakaan Berat (orang) | Kecelakaan Ringan (orang) | Jumlah Kecelakaan Kerja (orang) |
|-------|-----------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------------|
| 2016 | Karyawan pabrik | 7 | 3 | 10 |
| 2017 | Karyawan pabrik | 2 | 3 | 5 |
| 2018 | Karyawan pabrik | 5 | 2 | 7 |
| 2019 | Karyawan pabrik | 8 | 4 | 12 |
| 2020 | Karyawan pabrik | 12 | 8 | 20 |

Sumber: CV Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa

Angka kecelakaan kerja yang dialami karyawan CV. Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa pada dua tahun terakhir (2019 dan 2020) meningkat (Tabel 4). Jenis kecelakaan kerja yang paling banyak terjadi adalah kecelakaan berat seperti: tertimpa pipa besi, terkena sengatan arus listrik atau terluka oleh alat kerja. Sedangkan kecelakaan ringan disebabkan oleh luka gores, cedera otot, terjatuh, terpeleset atau terjepit bagian mesin produksi.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kesehatan

Kesehatan karyawan sangat penting untuk diperhatikan perusahaan. Bila kesehatan karyawan terjaga, perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang sehat sehingga dapat bekerja lebih produktif. Jackson (2011: 24) menyatakan individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera, serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal umumnya. Menurut Mondy (2008: 82) kesehatan mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Dari uraian di atas disimpulkan bahwa kesehatan merupakan sebuah bentuk dari adanya jaminan kesehatan yang diberikan pada karyawan saat sedang melakukan pekerjaan.

Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan menurut Sugeng (2003: 210) meliputi:

1. Beban Kerja meliputi beban kerja fisik dan mental yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menyebabkan gangguan kesehatan yang juga dapat berpengaruh terhadap perilaku dan hasil kerjanya.
2. Kapasitas Kerja merupakan kemampuan fisik dan mental seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan beban tertentu secara optimal, dimana kapasitas kerja seseorang dipengaruhi oleh kesehatan dan status gizi pekerja, pendidikan, dan pelatihan.
3. Lingkungan Kerja merupakan lingkungan ditempat kerja dan lingkungan pekerja sebagai individu. Faktor-faktor lingkungan yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan antara lain: faktor fisik, faktor kimia, faktor biologi, dan faktor psikososial.

Menurut Sedarmayanti (2011: 115) faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan yaitu:

- a. Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih.. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan diluar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

- b. Air minum dan Kesehatan. Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.
- c. Ventilasi, pemanas, dan pendingin ruangan merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Akibat udara panas dapat menyebabkan banyak waktu kerja yang hilang karena pegawai tiap kali harus pergi keluar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”
- d. Gizi. Pembahasan lingkungan kerja tidak terlepas dari jumlah dan nilai gizi karyawan.

Menurut Dessler 2013: 25 indikator dari kesehatan yaitu

1. Keadaan dan kondisi karyawan
Keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja
2. Lingkungan
Lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.
3. Perlindungan karyawan
Fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.
4. Beban kerja
Kegiatan yang optimal pada saat bekerja akan mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

Indikator kesehatan menurut Rahayu (2017: 108) adalah:

- a. Kondisi tempat kerja
 1. Penyusunan mesin-mesin
 2. Sistem penerangan
 3. Kondisi peralatan
- b. Tindak perbuatan
 1. Penggunaan pelindung diri
 2. Penggunaan prosedur kerja
 3. Kebiasaan pengamanan peralatan.
- c. Suasana kejiwaan karyawan. Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau yang merasa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar.

2.2. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah segala upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Menurut Wilson (2012: 10) keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Taryaman (2016: 137) mengemukakan keselamatan kerja berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa yang melibatkan peralatan berteknologi canggih seperti lift escalator, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi dan lain-lain. Dari beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah perlindungan terhadap kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi serta kesejahteraan fisik karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada satu orang pun di dunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan.

Menurut Moenir (2010: 203) faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja adalah:

1. Lingkungan Kerja Secara Fisik
 - a. Penempatan benda/barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan orang-orang yang berada ditempat kerja atau sekitarnya, dapat pula dilakukan dengan membuat tanda, batas-batas dan peringatan yang cukup.
 - b. Perlindungan pada pegawai/pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik misalnya masker, kaca mata las dan penutup telinga.
 - c. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan misalnya pencegahan kebakaran, pintu darurat, dan perlengkapan P3K.
2. Lingkungan Sosial Psikologi
 - a. Perlakuan yang adil terhadap semua pegawai/pekerja tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, dan lingkungan sosial
 - b. Perawatan/pemberian asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja sangat besar.
 - c. Masa depan pegawai terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat suatu kecelakaan, baik fisik maupun mental.
 - d. Kepastian kedudukan dalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu jaminan bahwa orang-orang dalam organisasi itu dilindungi hak atau kedudukannya oleh peraturan. Faktor pegawai dijamin secara seimbang dengan kewajibannya.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Mangkunegara (2015:67) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moehariono (2012:12) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang diluankan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sastrohardiwiyo (2005:235) ada beberapa unsur kinerja yaitu:

1. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan didalam mentaati dan melaksanakan dengan penuh kesadaran tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
2. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.
3. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu.
4. Ketaatan adalah kesanggupan untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditentukan perusahaan maupun pemerintah.
5. Kejujuran merupakan ketulusan hati dalam melaksanakan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang.
6. Kerjasama merupakan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang telah diamanatkan sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil suatu keputusan ataupun tindakan yang diperlukan tanpa diperintah oleh manajemen lainnya.
8. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Menurut Moeheriono (2012:151) terdapat enam unsur kinerja yaitu:

- a. Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- b. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen
- d. Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan dengan benar dan tepat waktu
- e. Produktivitas, mengukur tingkat efektifitas suatu organisasi
- f. Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja sebagai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2016:176-177) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Baik buruknya kinerja dapat dilihat dari aspek efektivitas dan efisiensi.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Mangkunegara (2015:133) menyatakan ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Kualitas merupakan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standard yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
- b. Kuantitas merupakan banyaknya hasil kerja yang dapat dicapai sesuai dengan waktu kerja yang diberikan.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas. Menurut Sutrisno (2016:151) ada 6 (enam) 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 dan menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
6. Inisiatif
Suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa yang berjumlah 54 orang Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus dimana keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel/responden (Sugiyono:2015:118)).

3.2. Teknik pengumpulan data

Data penelitian diperoleh dari kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi .Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

3.3. Defenisi Operasional

Tabel 5. Defenisi variabel, indikator, dan skala pengukuran

| No | Variabel | Defenisi | Indikator variabel | Skala |
|----|-------------------------------------|---|---|--------|
| 1 | Kesehatan (X ₁) | Kesehatan merupakan sebuah bentuk dari adanya jaminan kesehatan yang diberikan pada karyawan saat sedang melakukan pekerjaan. | 1. Keadaan dan kondisi karyawan 2. Lingkungan kerja 3. Perlindungan karyawan 4. Ruang kerja yang sehat 5. Fasilitas kesehatan 6. Beban kerja | Likert |
| 2. | Keselamatan kerja (X ₂) | Keselamatan kerja adalah perlindungan terhadap kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi serta kesejahteraan fisik karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. | 1. Lingkungan fisik: a. Penempatan benda b. Tersedianya peralatan 2. Lingkungan sosial psikologi a. ketertiban organisasi dan pekerjaan b. perawatan dan pemeliharaan asuransi | Likert |
| 3 | Kinerja karyawan (Y) | Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya | 1. Hasil kerja 2. Pengetahuan kerja 3. Sikap 4. Tanggung jawab 5. Disiplin 6. Inisiatif | Likert |

Sumber: data diolah dari berbagai sumber

3.4. Teknik analisis data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Rumus regresi linier berganda sebagai berikut: Sugiyono (2015:227)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i \dots\dots (3.1)$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat
a = Konstanta
 $b_1 b_2$ = Koefisien regresi
 X_1 = Variabel bebas 1
 X_2 = Variabel bebas 2
ei = Standar error

Kemudian, diimplementasikan sebagai berikut :

$$KK = a + b_1 K + b_2 kk + e \quad \dots\dots\dots(3.2)$$

Keterangan:

- KK = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
 $b_1 b_2$ = Koefisien Regresi
K = Kesehatan
kk = Keselamatan Kerja
e = Tingkat Kesalahan Estimasi

HASIL PENELITIAN

4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 . Analisis regresi linier berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | |
| 1 | (Constant) | 4.429 | 2.647 | 1.673 | .100 |
| | TOTALX1 | .234 | .110 | 2.117 | .039 |
| | TOTALX2 | .627 | .127 | 4.934 | .000 |

Sumber: data diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi diatas, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$KK = 4,429 + 0,234K + 0,627kk + e$$

Adapun penjelasan atas persamaan regresi yang diperoleh adalah:

- Konstanta sebesar 4,429 artinya jika nilai kesehatan dan keselamatan kerja sebesar nol (0) maka nilai kinerja karyawan naik sebesar 4,429 satuan.
- Variabel Kesehatan berpengaruh positif yaitu sebesar 0,234 yang artinya jika variabel Kesehatan naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,234 satuan dan apabila variabel Kesehatan turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,234 satuan.
- Variabel Keselamatan Kerja berpengaruh positif yaitu sebesar 0,627 yang artinya apabila variabel Keselamatan Kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,627 satuan dan apabila Keselamatan Kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,627 satuan.

4.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7. Pengujian secara Simultan (uji F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 428.807 | 2 | 214.404 | 45.430 | .000 ^b |

| | | | | | | |
|--|----------|---------|----|-------|--|--|
| | Residual | 240.693 | 51 | 4.719 | | |
| | Total | 669.500 | 53 | | | |

a. Dependent Variable: TOYALY
b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1
Sumber: Data diolah dengan SPSS

Dari data pada Tabel 7 di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 45.430 > nilai F_{tabel} sebesar 3.18 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti secara simultan variabel Kesehatan dan variabel Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4.3. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 6 menunjukkan secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 5\%$ dan uji satu arah ($\alpha = 0.05$) sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,675 dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk menentukan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat maka dilihat dari nilai signifikansi harus lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Maka dari tabel dapat diketahui bahwa:

1. nilai uji t_{hitung} untuk variabel kesehatan sebesar 2,117 > 1,675 dan tingkat signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa.
2. nilai uji t_{hitung} untuk variabel keselamatan kerja sebesar 4,934 > 1,675 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa.

4.4. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .800 ^a | .640 | .626 | 2.172 |

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1
Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat dilihat nilai koefisien determinan (*R Square*) adalah sebesar 0,640. Artinya, variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kesehatan dan variabel keselamatan kerja sebesar 64,0%. Sedangkan 36.0% lagi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti motivasi, pelatihan dan pengawasan.

KESIMPULAN

1. Persamaan regresi linear berganda adalah: **$KK = 4,429 + 0,234K + 0,627kk + e$** . Artinya kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif.
2. Berdasarkan uji t diketahui nilai t_{hitung} variabel kesehatan sebesar 2,117 > 1,675, nilai t_{hitung} variabel keselamatan kerja sebesar 4,934 > 1,675. Artinya variabel kesehatan dan variabel keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa. Variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan variabel kesehatan.

3. Dilihat dari hasil uji F disimpulkan bahwa variabel kesehatan dan variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} yaitu $45,430 > \text{nilai } F_{tabel}$ sebesar 3.18 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima
4. Nilai koefisien determinan (R Square) adalah sebesar 0,640. Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kesehatan dan variabel keselamatan kerja sebesar 64,0%, sedangkan 36,0% lagi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti motivasi, pelatihan dan pengawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardine, R. Wijaya. 2004. *Kepemimpinan Dasar-Dasar Pengembangannya*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Dessler, 2013. *Human Resources (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jilid 2. Jakarta. Prenhalindo.
- Husni. 2009. *Strategi Koprta dan Persaingan Bisnis Dalam Meraih Keunggulan Kompetitif* (2nd ed.). Yogyakarta. Idea pres.
- Jackson. 2011. *Human Resource management* (10th ed.). Jakarta. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Perencanaan dan Pengemangan Sumber Daya Manusia* (4th ed.). PT Radika Aditama.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moenir, A. . 2010. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* (3rd ed.). Bumi Aksara.
- Mondy R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid Pertama. Jakarta. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Mur, S. 2009. *Hiegeni Perusahaan dan Keselamatan Kerja* (1st ed.). CV Sagung Seto
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia* (4th ed.). Bandung. Rafika Aditama.
- Sugeng, B. 2003. *Hiperkes dan Keselamatan Kerja*.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif* (4th ed.). Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno. Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Taryaman. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Yogyakarta. Deepublish.
- Wilson, L. 2012. *Patofifisologi Konsep Klinis Proses-Proses Penyakit* (H. Hartono (ed.). 6th ed.). Jakarta. EGC.
- Fachru. 2014. *Pengaruh Motivasi, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Lapangan Pada PT Amanah Abugerah Adi Mulia*. 2(3).
- Juniarti, N., & Halin, H. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Putera Sriwijaya Mandiri Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(2), 111–116.