

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN UPT KRU KERETA API
PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 4 SEMARANG**

**Alfandanu Arya Widagda¹, Rodhiyah², Sendhang Nurseto³
danualfan@gmail.com**

Abstract

Employee performance is affected by many factors, one of which is occupational health and occupational safety. This study aims to determine the condition of occupational health, occupational safety, employee performance and influence of occupational health and safety toward the employee performance of the Unit Train Crew 4th Operation Territory Of Semarang Co.,Ltd, by taking 67 employees as respondents. Analysis techniques using validity test, reliability test, simple linear regression, multiple linear regression, t-test, and f-test supported by SPSS version 17 for Windows. Judging from the results of the calculation of the variable categorization table, occupational health, occupational safety, employee performance are in the good condition. From the calculation results of t-test, there is the influence of occupational health toward employee performance, and occupational safety toward employee's performance. From the calculation results of test-f, there is the influence of the occupational health and safety toward employee's performance. The company need to improve occupational health, especially by increase the availability of health insurance and health insurance benefits. Safety needs to be improved, especially by increase the availability of PPD and P3K complement and provide socialization and tighten controls on the use of PPD.

Keywords: Occupational health, Occupational safety, Employee performance

Abstraksi

Kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor, salah satunya kesehatan dan keselamatan kerja. Hasil studi pendahuluan, terdapat kenaikan jumlah karyawan yang sakit dan masih terjadi kecelakaan kerja setiap tahunnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kesehatan kerja, keselamatan kerja, kinerja karyawan dan pengaruh antara kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian UPT Kru Kereta Api PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang, dengan 67 karyawan sebagai responden. Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji realibilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, dan uji f dengan alat bantu SPSS 17.0. Hasil dan pembahasan penelitian ini, dari hasil kategorisasi, secara umum kondisi kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kinerja karyawan baik. Dari hasil penghitungan uji-t, terdapat pengaruh antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penghitungan uji-f, terdapat pengaruh antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini, secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Saran yang direkomendasikan, perlu meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja terutama pada ketersediaan unit kesehatan, menambah manfaat asuransi jaminan kesehatan, melengkapi APD dan P3K, sosialisasi dan memperketat pengawasan dalam penggunaan APD.

¹ Alfandanu Arya Widagda, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, danualfan@gmail.com

² Rodhiyah, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Sendhang Nurseto, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Pendahuluan

Globalisasi berdampak pada dunia persaingan bisnis menjadi semakin ketat. Perusahaan bisnis dituntut untuk melakukan segala daya upaya agar tetap dapat eksis dan bertahan dalam menghadapi persaingan. Salah satu bentuk upaya perusahaan untuk bersaing adalah dengan meningkatkan dan menjaga kualitas kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan dalam Rivai & Sagala (2009:549), salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat hasil penilaian kinerja. Dengan kata lain, kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah aspek kesehatan dan keselamatan kerja. Menurut Hadiguna (2009:236), kecelakaan kerja berdampak pada penurunan kinerja dan produktivitas. Sedangkan menurut Rivai & Sagala (2009:548), kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Motivasi dibangun berdasarkan dukungan perusahaan. Sedangkan kemampuan adalah potensi yang melekat dalam diri karyawan. Apabila perusahaan memperhatikan aspek-aspek kesehatan dan keselamatan karyawan dalam bekerja, tentu akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa transportasi kereta api. Untuk wilayah Jawa Tengah termasuk dalam Daerah Operasi 4 yang berkantor pusat di Semarang. Sebagai perusahaan jasa transportasi darat, maka banyak karyawan PT Kereta Api Indonesia (persero) Daerah Operasi 4 Semarang yang bekerja di lapangan termasuk didalamnya adalah masinis dan asisten masinis. Masinis dan asisten masinis adalah karyawan yang bertugas di bawah kendali UPT Kru Kereta Api. Karyawan tersebut banyak bekerja di antara mesin-mesin berat kereta api, lokomotif, dan gerbong-gerbong sehingga rentan terhadap resiko kecelakaan kerja dan lingkungan kerja yang kurang sehat. Berikut ini adalah data kecelakaan kerja dan kesehatan karyawan di bagian UPT Kru Kereta Api PT Kereta Api Indonesia (persero) Daerah Operasi 4 Semarang selama kurun waktu tahun 2010-2012.

Tabel 1
Data Kecelakaan Kerja Tahun 2010-2012

Tahun	Kejadian	Jumlah kejadian	Jumlah korban		
			Luka ringan	Luka berat	Meninggal dunia
2010	Kereta anjlok	8	-	-	-
	Tabrakan	1	18	31	35
2011	Kereta anjlok	4	-	-	-
2012	Kereta anjlok	5	2	-	-

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang, tahun 2013

Tabel 2
Data Kesehatan Karyawan Tahun 2010-2012

Tahun	Gangguan Kesehatan			Total
	Ringan	Sedang	Berat	
2010	59	9	3	71
2011	70	5	1	76
2012	76	12	1	89

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang, Tahun 2013

Dari data pada tabel 1 dapat diketahui bahwa kecelakaan kerja terjadi setiap tahun dan menimbulkan korban terbanyak pada tahun 2010. Apabila setiap tahun masih terdapat kecelakaan kerja, dapat beresiko timbulnya korban jiwa. Jumlah kecelakaan kerja juga meningkat antara tahun 2011-2012. Data pada tabel 2 menunjukkan peningkatan jumlah karyawan yang memiliki gangguan kesehatan dari tahun ke tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah pada aspek kesehatan kerja dan keselamatan kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang khususnya di bagian UPT Kru Kereta Api.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan berbagai permasalahan yang layak untuk diteliti, antara lain: (1) Apakah ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian UPT Kru Kereta Api PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang ? (2) Apakah ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian UPT Kru Kereta Api PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang ? (3) Apakah ada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian UPT Kru PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang ?.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kinerja karyawan bagian UPT Kru PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang, untuk mengetahui pengaruh antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian UPT Kru PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang, untuk mengetahui pengaruh antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian UPT Kru PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang, dan untuk mengetahui pengaruh antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian UPT Kru PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang.

Kajian Teori

Kinerja

Menurut Simamora (1995:327), kinerja karyawan atau *employee performance* adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Definisi lain mengenai kinerja karyawan menurut Nawawi (2011:234), kinerja dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material. Sedangkan menurut Wibowo (2007:7), kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kesehatan Kerja

Menurut Mondy & Noe seperti yang dikutip dalam Panggabean (2004:112), kesehatan (kerja) merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental. Sedangkan menurut Suma'mur (2009:3), kesehatan kerja diartikan sebagai ilmu kesehatan dan penerapannya yang bertujuan mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja, berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja, serta terlindung dari penyakit yang disebabkan oleh penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja.

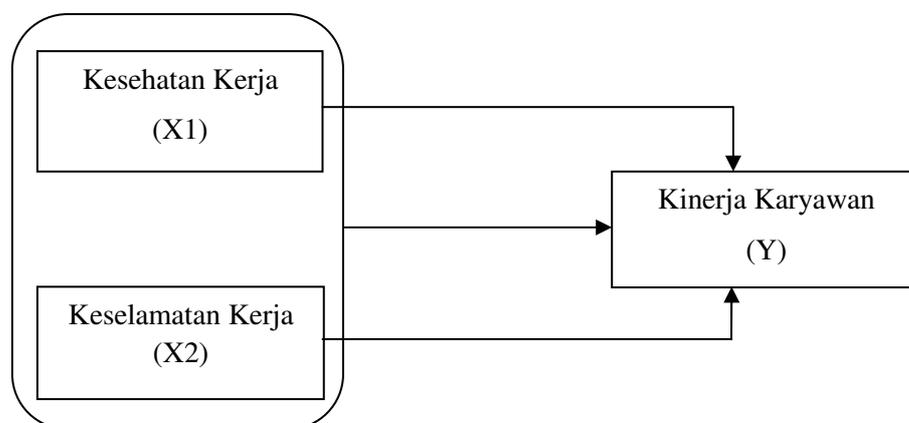
Keselamatan Kerja

Sedangkan menurut Rivai & Sagala (2012:792), keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi fisiologis-fisikal yang dimaksud meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera, dan sebagainya. Kondisi-kondisi psikologis diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Sedangkan menurut Rivai & Sagala (2012:792), keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi fisiologis-fisikal yang dimaksud meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera, dan sebagainya. Kondisi-kondisi psikologis diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah.

Hipotesis menurut Sugiyono (2004:51), merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan permasalahan dan teori-teori yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut: (1) Adanya pengaruh antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Adanya pengaruh antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Adanya pengaruh antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Paradigma penelitian digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1
Model Hipotesis



Metode

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian *explanatory* atau penjelasan. Penelitian *explanatory* bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang terdapat dalam penelitian dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan apakah diterima atau ditolak. Adapun variabel-variabel tersebut adalah Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penggunaan tipe penelitian ini sesuai dengan tujuan utama penelitian ini yaitu menguji rumusan hipotesis penelitian untuk menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah masinis dan asisten masinis pada bagian UPT Kru Kereta Api PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 4 Semarang yang berjumlah 195 orang. Untuk menentukan ukuran sampel maka digunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2004:57), yaitu sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Taraf kesalahan (error) sebesar 0.10 (10%)

Dari rumus diatas, maka besarnya jumlah sampel (n) dalam penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{195}{1 + 195 (0.10)^2} \\ &= 66,1016949 \text{ sehingga dibulatkan menjadi } 67 \text{ responden.} \end{aligned}$$

Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non Probability Sampling* yaitu dengan teknik *Purposive Sampling*. *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang / kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2006:77). Peneliti menggunakan pendekatan teknik *sampling purposive*. *Sampling purposive* yaitu teknik mengambil sampel dengan menyesuaikan diri berdasar kriteria atau tujuan tertentu (disengaja) (Sumarni & Wahyuni, 2009:77). Pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan peneliti adalah menetapkan sampel yaitu masinis dan asisten masinis yang telah memiliki masa kerja minimal lima tahun di lingkungan UPT Kru Kereta Api PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 4 Semarang. Peneliti beranggapan bahwa masinis dan asisten masinis adalah karyawan yang berhubungan secara langsung dengan mesin lokomotif dan masa kerja minimal lima tahun dianggap telah memiliki pengalaman kerja dan mengetahui situasi dan kondisi pekerjaannya. Hal ini dimaksudkan agar sampel yang diambil benar-benar representatif.

Metode analisis data yang digunakan merupakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan data-data kuantitatif yang sudah tersusun dalam tabel dan perhitungannya menggunakan uji statistik SPSS (*Statistical Program for Social Science*) for windows 17. Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2010:131). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik skala pengukuran Likert. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dengan perangkat yang

diebut kuesioner, observasi dan kepustakaan. Analisis data menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Penelitian

No.	Uji Hipotesis	Hasil			Keterangan Hipotesis
		t Hitung	F Hitung	Korelasi Determinasi	
1.	Pengaruh Kesehatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	2,808		0,329 10,8%	Ha diterima
2	Pengaruh Keselamatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	3,766		0,423 17,9%	Ha diterima
3	Pengaruh Kesehatan Kerja (X1) dan Keselamatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)		9,828	0,485 23,5%	Ha diterima

Sumber: data primer yang diolah, tahun 2014

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel kesehatan kerja (X1) dan variabel keselamatan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial. Hal ini didasarkan pada perbandingan hasil t tabel dengan t hitung, dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,997) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel kesehatan kerja atau keselamatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasil t hitung variabel kesehatan kerja adalah 0,329, variabel keselamatan kerja adalah 0,423. Hasil uji F pada tabel 3 menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada perbandingan hasil F hitung dengan F tabel, dimana apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ (3,14) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil F hitung adalah 9,828.

Berdasarkan hasil penghitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi, didapat nilai koefisien korelasi positif sebesar 0,329 antara variabel kesehatan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya sifat hubungan kedua variabel tersebut searah, maksudnya semakin baik kondisi kesehatan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Korelasi positif sebesar 0,329 terletak pada rentang 0,20 – 0,399 dimana menurut Sugiyono (2004: 183) dapat ditafsirkan bahwa asosiasi

(hubungan) linear antara variabel kesehatan kerja dan variabel kinerja karyawan rendah. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,108. Hal ini berarti 10,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kesehatan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 10,8\% = 89,2\%$) dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor kesehatan kerja. Dengan kata lain, variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel kesehatan kerja sebesar 10,8%, sementara pengaruh sebesar 89,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya diluar kesehatan kerja.

Berdasarkan hasil penghitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi, didapat nilai koefisien korelasi positif sebesar 0,423 antara variabel keselamatan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya sifat hubungan kedua variabel tersebut searah, maksudnya semakin baik kondisi kesehatan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Korelasi positif sebesar 0,423 terletak pada rentang 0,40 – 0,599 dimana menurut Sugiyono (2004: 183) dapat ditafsirkan bahwa asosiasi (hubungan) linear antara variabel keselamatan kerja dan variabel kinerja karyawan sedang. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,179. Hal ini berarti 17,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 17,9\% = 82,1\%$) dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor keselamatan kerja. Dengan kata lain, variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel keselamatan kerja sebesar 17,9%, sementara pengaruh sebesar 82,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya diluar keselamatan kerja.

Berdasarkan hasil penghitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi, didapat nilai koefisien korelasi positif sebesar 0,485 antara variabel kesehatan kerja (X1) dan keselamatan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya sifat hubungan kedua variabel tersebut searah, maksudnya semakin baik kondisi kesehatan kerja dan keselamatan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Korelasi positif sebesar 0,485 terletak pada rentang 0,40 – 0,599 dimana menurut Sugiyono (2004: 183) dapat ditafsirkan bahwa asosiasi (hubungan) linear antara variabel keselamatan kerja dan variabel kinerja karyawan sedang. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,235. Hal ini berarti 23,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 23,5\% = 76,5\%$) dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Dengan kata lain, variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja sebesar 23,5%, sementara pengaruh sebesar 76,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya diluar kesehatan kerja dan keselamatan kerja.

Dari hasil analisis diatas maka dapat dilihat kedua variabel independen yaitu kesehatan kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun diantara dua variabel independen tersebut yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah faktor keselamatan kerja, dengan koefisien determinasi sebesar 17,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan pada bagian UPT Kru Kereta Api, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang. Pengelolaan yang buruk pada aspek kesehatan dan keselamatan kerja mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian UPT Kru Kereta Api PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daerah Operasi 4 Semarang, maka dalam bab ini penulis akan menyajikan kesimpulan dan saran.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi sebesar 0,329 dengan nilai koefisien determinasi sebesar 10,8%. Hal ini menandakan 10,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kesehatan kerja. Terdapat sisa 89,2% yang merupakan pengaruh terhadap kinerja karyawan dari faktor lainnya. Artinya semakin tinggi tingkat kesehatan kerja akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.
2. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi sebesar 0,423 dengan nilai koefisien determinasi sebesar 17,9%. Hal ini menandakan 17,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan kerja. Terdapat sisa 82,1% merupakan pengaruh terhadap kinerja karyawan dari faktor lainnya. Artinya semakin tinggi tingkat keselamatan kerja akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.
3. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi sebesar 0,485 dengan nilai koefisien determinasi sebesar 23,5%. Hal ini menandakan 23,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kesehatan kerja dan variabel keselamatan kerja. Terdapat sisa 76,5% merupakan pengaruh terhadap kinerja karyawan dari faktor lainnya. Artinya semakin tinggi tingkat kesehatan dan keselamatan kerja akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis rekomendasikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, kaitannya dengan kesehatan kerja, maka perusahaan perlu memastikan seluruh karyawan menjalani pemeriksaan kesehatan secara berkala maupun sebelum bertugas, meningkatkan kualitas pelayanan klinik kesehatan yaitu dengan melengkapi ketersediaan obat-obatan dan peralatan medis dan menyediakan petugas medis yang terlatih. Perusahaan juga perlu menambah manfaat asuransi jaminan kesehatan dengan menambah nilai tunjangan bagi karyawan yang mengalami sakit maupun kecelakaan kerja.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, kaitannya dengan keselamatan kerja, maka perusahaan perlu memperhatikan ketersediaan APD, yaitu dengan melakukan pengawasan terhadap kondisi dan jumlah APD. Perusahaan juga perlu melakukan sosialisasi dan pengawasan terhadap penggunaan APD oleh karyawan agar karyawan memiliki pemahaman dan kesadaran dalam menggunakan APD ketika bekerja. Keadaan mesin dan peralatan juga harus selalu dipelihara agar dapat bekerja dengan optimal. Perusahaan perlu meningkatkan respon dalam menangani karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Perusahaan juga perlu melakukan pengawasan terhadap area-area yang memiliki resiko kecelakaan kerja yang tinggi dan memasang tanda peringatan bahaya pada area tersebut agar karyawan selalu berhati-hati dan waspada.

Daftar Referensi

- Hadiguna, Rika Ampuh. (2009). *Manajemen Pabrik : Pendekatan Sistem untuk Efisiensi dan Efektivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nawawi, Hadar . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada Press
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Rivai, V. dan Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dari Teori ke Praktek (ed. 2)*. Jakarta : Rajawali Pers
- Simamora, Henry. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2006). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur P. K. (2009). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta : CV Sagung Setyo
- Sumarni, M. dan Wahyuni, S. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada