

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. pada Proyek Waskita Rajawali Tower

Oleh :

1) Slamet Pujiyono

Universitas Tama Jagakarsa Jakarta, Email : poedj.44@gmail.com

2) Jeffry H. Sinaulan

Universitas Tama Jagajarsa Jakarta, Email : jeffrysinaulan@yahoo.com

ABSTRACT

Human resources is one of the factors that affect production in a company, Because without human company could not go on, In fact it is now up to the present time the individual human being at main asset an enterprise in administered a set of production activities, This was because human beings have thought and your moral understanding, a feeling, energy, the level of knowledge, and creativity to accomplish a purpose a public social security agency. Maximum performance can be influenced by the work safety and health.

This study attempts to know how big the influence of work safety and health on performance employees on PT. Waskita Karya Waskita Rajawali Tower Project. The research was conducted between January 2018 upto May 2018. Methods used is the method quantitative , technique data collection used is a study literature and spreading the questionnaire shown to an employee on PT. Waskita Karya Waskita Rajawali Tower Project As many as 65 people. Sample selection in a non probability sampling techniques saturated sample. A method of analysis of data used was a validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression, t test and f test and the coefficients of determined.

The research results show that simultaneously variable work safety and health simultaneously influences employee performance at Waskita Rajawali Tower project As much as 50.4 % while the rest influenced by the other factors that not investigated in this study.

Key Word: Safety, health and employee performance

PENDAHULUAN

Semakin banyaknya persaingan di bidang industri yang di hadapi oleh perusahaan kecil maupun besar untuk bertahan dan berkompetisi sangat di butuhkan sumber daya manusia biasa di sebut karyawan. Sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan keberhasilan dalam hal produksi pada suatu perusahaan karena tanpa manusia perusahaan tidak dapat berjalan. Kenyataannya sampai saat ini manusia adalah asset utama perusahaaa dalam melakukan sebuah kegiatan produksi, hal

tersebut karena manusia memiliki pikiran, perasaan, tenaga, pengetahuan, dan kreatifitas untuk mencapai tujuan pada sebuah perusahaan.

Seiring kemajuan zaman, dunia industri juga mengalami perkembangan di bidang pengetahuan pada teknologi, hal ini mendorong perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sumber daya manusia. Dengan berkembangnya teknologi dan inovasi maka dapat membawa kemudahan dalam hal produksi, tetapi di samping itu hal tersebut dapat juga

menimbulkan resiko kecelakaan kerja yang mungkin terjadi.

Kesalahan dalam penggunaan peralatan saat melakukan pekerjaan, seperti tidak adanya pelindung diri, tidak mematuhi peraturan kerja yang sudah di buat. Hal tersebut dapat menimbulkan bahaya sehingga menimbulkan kerugian dari segi finansial dan juga dapat menyebabkan menurunnya tingkat kesehatan karyawan.

Kesehatan kerja adalah suatu kondisi dimana pekerja bebas dari gangguan fisik maupun phisikis yang didapat pada lingkungan kerja. Resiko kesehatan dapat terjadi akibat adanya faktor lingkungan kerja, misal seseorang bekerja melebihi batas kemampuan manusia dalam waktu normal yang telah ditentukan serta lingkungan yang dapat menimbulkan stress atau gangguan fisik, sedangkan keselamatan kerja merupakan kondisi aman dan terhindar dari penderitaan dan kerusakan, serta kerugian lainnya seperti penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengolahan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja serta metode kerja yang digunakan. Resiko keselamatan kerja dapat dilihat dari aspek-aspek pada lingkungan kerja yang dapat memicu kebakaran, tersengat listrik, terpotong anggota badan, luka, patah tulang, keseleo memar serta kerusakan pada anggota tubuh, penglihatan serta pendengaran (Megginson dalam Mangkunegara 2012:157)

Keselamatan kerja selalu berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material pesawat uap bejana bertekanan, peralatan kerja, bahan serta prose pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa yang melibatkan peralatan teknologi canggih, seperti lift, eskalator, peralatan pembersih

gedung, sarana transportasi dan lain-lain. Menurut Suparyadi (2015:398) Keselamatan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan terbatas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir ketika mengalami kecelakaan. Kesehatan kerja merupakan termasuk dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta oraktiknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, dengan usaha preventif dan kuatatif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja dan terhadap penyakit-penyakit umum.

Perumusan Masalah

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kineja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk?
3. Apakah Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk?

BAHAN DAN METODE

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai..

Kemudian beberapa para ahli mengemukakan pendapat tentang manajemen sumber daya manusia antara lain menurut Suparyadi (2015:2) “Manajemen sumber

daya manusia adalah suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”.

Berdasarkan definisi para ahli diatas tentang manajemen sumber daya manusia, maka penulis berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia ialah suatu proses untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian serta memengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran yang di canangkan oleh perusahaan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:21), manajemen sumber daya manusia, menjabarkan fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian.
- c. Pengarahan
- d. Pengendalian
- e. Pengadaan

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunarto (2004: 3) menyatakan bahwa: Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan, yaitu:

- a. Organisasi yang bertugas untuk mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang bagus, dapat di percaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
- b. Meningkatkan serta memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, baik itu kemampuan, kontribusi serta kecakapan terhadap perusahaan.

- c. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.
- d. Mengembangkan praktik manajemen berkomitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.
- e. Menciptakan iklim yang produktif serta harmonis dapat dipertahankan

Keselamatan Kerja

Menurut Suparyadi (2015:398)

“Keselamatan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan terbatas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan”.

Dari beberapa pengertian keselamatan kerja menurut para ahli diatas, maka penulis berkesimpulan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan dan pencegahan dari kecelakaan kerja serta memberi rasa aman kepada setiap karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan, sehingga dapat terhindar dari kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera fisik di lingkungan kerja.

Tujuan Keselamatan Kerja

Berdasarkan Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Di dalamnya terdapat 3 (tiga) tujuan utama dalam Penerapan K3 berdasarkan Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja antara lain:

- a. Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.
- b. Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Jenis-jenis Keselamatan Kerja

Adapun jenis-jenis keselamatan kerja yang di gunakan pada suatu perusahaan adalah sebagian berikut:

- a. Helm Keselamatan
- b. Sabuk dan Tali Keselamatan
- c. Sepatu Boot
- d. Sepatu Pelindung
- e. Masker / Pelindung wajah
- f. Penutup Telinga
- g. Kacamata Pengaman
- h. Sarung Tangan

Indikator Keselamatan Kerja

Indikator-indikator dari keselamatan kerja menurut Sedarmayanti (2009:118) terdiri dari 3 (tiga) faktor, di antaranya:

- a. Faktor lingkungan kerja.
- b. Faktor manusia (karyawan)
- c. Faktor alat dan mesin kerja

Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan hal penting dan harus mendapat perhatian khusus oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan dapat memberi keuntungan bagi para karyawan secara materil, karena karyawan lebih semangat karena kesehatannya terjamin.

Menurut Suparyadi (2015:398) kesehatan kerja ialah:

“Suatu kondisi fisik, mental, dan sosial dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan suatu pekerjaannya. Kesehatan kerja

merupakan sumber daya kehidupan sehari-hari bagi karyawan termasuk ketika mereka melaksanakan pekerjaannya, karena tanpa kesehatan karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik”.

Dari uraian tersebut dapat di simpulkan kesehatan kerja adalah suatu tindakan yang di lakukan untuk menjaga ketahanan fisik dan mental para pekerja dari gangguan/penyakit, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan karyawan merasa sehat.

Jenis – Jenis Kesehatan Kerja

Jenis kesehatan kerja menurut Flippo, dalam (Sibarani Mutiara, 2012:113), kesehatan kerja di bagi menjadi 2 (dua), yaitu:

- a. Kesehatan Fisik
- b. Kesehatan Mental

Tujuan Kesehatan Kerja

Pendapat Organisasi pemburuan internasional, tujuan dari kesehatan kerja adalah:

- a. Promosi dan pemeliharaan kesehatan fisik, mental dan sosial dari pekerja
- b. Pencegahan gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi kerja
- c. Perlindungan pekerja dari resiko factor-factor yang mengganggu kesehatan
- d. Penempatan dan pemeliharaan pekerja pada lingkungan kerja yang sesuai kemampuan fisik dan psikologi.
- e. Penyesuaian setiap orang kepada pekerjaannya.

Faktor Kesehatan Kerja

Menurut Suparyadi (2015:399) ada beberapa faktor yang dapat menjadi penyebab terjadinya gangguan kesehatan kerja yaitu:

- a. Faktor fisik
- b. Faktor Kimia
- c. Faktor biologi.
- d. Fakor ergonomic/filosologi.
- e. Faktor mental psikologi

Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (2000:87), indikator kesehatan kerja yang meliputi:

- a. Lingkungan kerja secara medis
- b. Sarana kesehatan tenaga kerja
- c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja merupakan pelayanan kesehatan tenaga kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan atau dapat diartikan prestasi kerja ialah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan pada satu waktu periodik atau yang telah di tentukan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya sesuai tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan oleh suatu perusahaan kepadanya.

Menurut Moerinho dalam Ma'ruf (2014:4)

“Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang di tuangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi”

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka penulis berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah di capai melalui proses – proses yang di lakukan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan sesuai tingkat pekerjaan yang telah di bebaskan.

Faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Sebagai pemimpin pada suatu organisasi tentu menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun para karyawan dalam bekerja pada satu lingkup dan ruangan yang sama, akan tetapi kemampuan serta produktivitas mereka tidaklah sama. Secara

garis besar perbedaan dalam hal kinerja dapat disebabkan dua faktor diantaranya: faktor individu dan situasi kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2011 10:113) tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu:

- a. Kemampuan individual
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan
- c. Dukungan organisasi

Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75), adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Kerjasama.
- e. Inisiatif

Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2011:378) penilaian kerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi, yaitu:

- a. Penggunaan administratif
- b. Penggunaan pengembangan

Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012:232), tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah:

- a. Evaluasi antar individu dalam organisasi
- b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
- c. Pemeliharaan system

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Variabel dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu variabel independen atau variabel bebas (X) dan variable dependen

atau variabel terikat (Y). Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mampu mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variable terikat). Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena

adanya variabel bebas (Sugiyono *Metode Penelitian* 2017:60). Penulis menggambarkan secara definitif konsep pengaruh yang diartikan sebagai hubungan ketertarikan antara variable bebas terhadap variable terikat yang digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja



Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Waskita Karya Proyek Waskita Rajawali Tower.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penulis dapat menguraikan bahwa:

Hipotesis parsial

- a. Terdapat pengaruh keselamatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.
- b. Terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.

Hipotesis simultan

- a. Terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian skripsi di perlukan data – data yang akurat untuk mendukung dan melengkapi isi dari skripsi ini. Maka untuk mendapatkan data-data tersebut penulis mengadakan penelitian ke PT.Waskita Karya Div 1 (Persero) pada proyek Waskita Rajawali Tower yang berada di Jl. MT.Haryono No. 12-13 Cawang – Jakarta Timur.

Adapun waktu penelitian yang di perlukan adalah empat bulan yaitu dari bulan Maret 2018 sampai dengan bulan Juli 2018 dan dalam waktu tersebut penulis mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan skripsi.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

1. Jenis Data

- a) Data Kualitatif
- b) Data Kuantitatif

2. Sumber Data

- a) Data Primer
- b) Data Sekunder

Metode Pengumpulan Data

1. Riset Lapangan (*Field Research*)
Penelitian ini dilakukan penulis dengan mengadakan *survey* di perusahaan pada Proyek Waskita Rajawali tower. Dalam riset lapangan ini informasi dapat di peroleh melalui:
 - a) Wawancara
 - b) Observasi
 - c) Kuesioner
2. Riset Keperustakaan (*Library Research*)

Variabel Penelitian

Variabel Dependen (Variabel Y)

Yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja. Menurut Moerinho dalam ma'ruf (2014:4)

“Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang di tuangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi”.

Variabel Independen (Variabel X)

a) Keselamatan Kerja (X₁)

Menurut Suparyadi (2015:398)

“Keselamatan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan terbatas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan”.

b) Kesehatan Kerja (X₂)

Menurut Hanifah (2009:136)

“Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat

kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha *preventive* dan kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta penyakit umum”.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pada penelitian ini, yang menjadikan populasi adalah sejumlah karyawan di PT. Waskita Karya Div 1 (Persero) pada proyek Waskita Rajawali Tower.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap mewakili keseluruhan populasi. Jadi sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 responden.

Metode penelitian yang digunakan adalah *rondom sampling* yaitu semua

anggota populasi memperoleh kesempatan yang sama untuk dipilih secara *random/acak* sebagai bagian sampel dalam penelitian.

Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2009:132) skala likert digunakan untuk mengukur sifat, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran seberapa besar jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala likert (*Likert's Summated Ratings*).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut:

Tabel 1. Pedoman Penilaian

Pedoman Penilaian Pada Pertanyaan Kuesioner		
No	Skala Penilaian	Skor
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Cukup Baik	3
4	Tidak Baik	2
5	Sangat Tidak Baik	1

Instrument penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan karena pengujian validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah kuisioner yang sudah di sebarakan mendapatkan data

dari hasil penelitian ini adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrument penelitian (kuesioner).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah item-item yang disusun berdasarkan konsep operasional variabel beserta indikatornya valid atau tidak valid. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji validitas dapat dilakukan dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dengan total skor pertanyaan. Validitas data diukur dengan membandingkan r hitung dan r table, dimana: apabila r hitung $>$ r table dengan signifikansi sebesar 0,5 maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Untuk mengukur uji reliabilitas dengan menggunakan uji statistik *cronbach's Alpha*. Suatu konstrukstur atau variabel dinyatakan *reliable* jika nilai *cronbach's Alpha* $>$ 0.60.

Teknik Analisis Data

Uji Normalitas Data

Masing-masing data yang dipergunakan dalam penelitian ini harus melewati tahap pengujian normalitas sebaran data. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) kedua mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal dan mendekati normal.

Cara pertama yang dilakukan untuk menafsir normalitas data adalah dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Data berdistribusi normal

H_a : Data tidak berdistribusi normal

Langkah kedua menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

Jika signifikan $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika signifikan $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dalam penelitian ini digunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang bertujuan untuk menguji hipotesis bahwa tidak ada beda antara dua buah distribusi atau untuk menentukan apakah data dari masing-masing variable telah berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi Linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memakai teknis analisis regresi linier yang berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Teknik analisis data pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Keselamatan Kerja

X_2 = Kesehatan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
2. Uji t (Parsial)
3. Uji f (Simultan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas digunakan sebagai pengujian apakah item-item yang disusun

berdasarkan konsep operasional variabel beserta indikatornya valid atau tidak valid.

Uji validitas digunakan sebagai pengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan di kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Pertanyaan Nomor	R_{pearson}	t_{tabel}	Keterangan
1	0.374 (**)	0,244	Valid
2	0,643 (**)	0,244	Valid
3	0.728 (**)	0,244	Valid
4	0.404 (**)	0,244	Valid
5	0.468 (**)	0,244	Valid
6	0.438 (**)	0,244	Valid
7	0.539 (**)	0,244	Valid
8	0.709 (**)	0,244	Valid
9	0.426 (**)	0,244	Valid
10	0.491 (**)	0,244	Valid

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 2 uji validitas keselamatan kerja (X1) semua pernyataan menunjukkan hasil validitas melebihi r tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% dan

jumlah sample sebanyak 65 adalah 0,244. Dengan demikian semua indikator dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja (X2)

Pertanyaan Nomor	R _{pearson}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.268 (*)	0,244	Valid
2	0,540 (**)	0,244	Valid
3	0.594 (**)	0,244	Valid
4	0.496 (**)	0,244	Valid
5	0.407 (**)	0,244	Valid
6	0.436 (**)	0,244	Valid
7	0.620 (**)	0,244	Valid
8	0.607 (**)	0,244	Valid
9	0.292 (*)	0,244	Valid
10	0.358 (**)	0,244	Valid

** Corelation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

* Corelation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Sumber : Hasil Output SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 3, uji validitas kesehatan kerja (X2) semua pernyataan menunjukkan hasil validitas melebihi r tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% dan

jumlah sample sebanyak 65 adalah 0,244. Dengan demikian semua indicator dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pertanyaan Nomor	R _{pearson}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.687 (**)	0,244	Valid
2	0,466 (**)	0,244	Valid
3	0.384 (**)	0,244	Valid
4	0.633 (**)	0,244	Valid
5	0.628 (**)	0,244	Valid
6	0.705 (**)	0,244	Valid
7	0.488 (**)	0,244	Valid
8	0.705 (**)	0,244	Valid
9	0.764 (**)	0,244	Valid
10	0.616 (**)	0,244	Valid

** Corelation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

* Corelation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 4, uji validitas kinerja (Y) semua pernyataan menunjukkan hasil validitas melebihi r tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% dan jumlah sample sebanyak 65 adalah 0,244. Dengan demikian semua indicator dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Keselamatan Kerja (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	10

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Dilihat dari hasil tabel 5, menunjukkan bahwa indikator variabel keselamatan kerja (X1) mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu sebesar 0,721,

sehingga data tersebut reliabel. Karena variabel yang dikatakan reliabel adalah variabel yang memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji reliabilitas Kesehatan Kerja (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	10

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Dilihat dari hasil tabel 6, menunjukkan bahwa indikator variabel kesehatan kerja (X2) mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu sebesar 0,613, sehingga data tersebut reliabel. Karena

variabel yang dikatakan reliabel adalah variabel yang memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 7. Hasil Uji reliabilitas Kinerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	10

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Dilihat dari hasil tabel 7, menunjukkan bahwa indikator variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu sebesar 0,813, sehingga data tersebut reliabel. Karena variabel yang dikatakan reliabel adalah variabel yang memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Teknik Analisa Data

Uji Normalitas Data

Masing-masing data yang dipergunakan dalam penelitian ini harus melewati tahap pengujian normalitas sebaran data. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) kedua mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal dan mendekati normal.

Tabel 8. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		65	65	65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33.46	32.20	35.31
	Std. Deviation	4.395	3.679	4.465
Most Extreme Differences	Absolute	.173	.171	.231
	Positive	.173	.171	.231
	Negative	-.123	-.136	-.106
Test Statistic		.173	.171	.231
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Output SPSS versi 22

Data yang berdistribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikan diatas 0,05 atau 5%. Hasil pengujian normalitas pada 65 sampel data, hasilnya terlihat pada tabel 7 diatas, menunjukan bahwa variabel keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2) dan kinerja (Y) mempunyai nilai signifikansi masing-masing berurutan sebesar 0,173, 0,171, dan 0,231. Hasil uji normalitas menunjukan tingkat signifikansi keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2) dan kinerja (Y) diatas 0,05 berarti data tersebut berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yakni keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memakai teknis analisis regresi linier yang berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya.

Tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.783	3.731		2.086	.041
X1	.572	.112	.563	5.117	.000
X2	.261	.133	.215	1.952	.055

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Berdasarkan table 9 hasil analisis diatas maka nilai a (nilai konstan) sebesar 7,783 dan nilai keselamatan kerja (X1) sebesar 0,572 dan kesehatan kerja (X2) sebesar 0,261. Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien tersebut maka diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 7,783 + 0,572X_1 + 0,261 X_2$$

Dari persamaan ini dapat diketahui nilai 7,783 merupakan nilai konstan yang menjelaskan bahwa nilai X1 dan X2 apabila sama dengan nol atau tetap maka nilai Y sama dengan 7,783.

1. Nilai konstanta sebesar 7,783. Besar konstanta menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen diasumsikan konstan, maka variabel dependen yaitu variable kinerja (Y) sebesar 7,783%
2. Koefisien variabel keselamatan kerja (X1) sebesar 0,572 menunjukkan bahwa

setiap kenaikan keselamatan kerja (X1) sebesar 1% maka akan menyebabkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 05,72% dengan asumsi faktor-faktor yang lain tetap.

3. Koefisien variabel kesehatan kerja (X2) sebesar 0,261 artinya setiap kenaikan kesehatan kerja sebesar 1% maka akan menyebabkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,261% dengan asumsi faktor-faktor yang lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi R² dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar presentase kontribusi (sumbangan) keseluruhan terhadap variabel independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R²) Keselamatan Kerja (X1)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.465	3.267

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Pada tabel 10 diatas, dapat satu model regresi dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,473 atau 47,3 %. Kinerja karyawan (Y) dapat

dipengaruhi oleh keselamatan kerja (X1) sedangkan sisanya (100%-47,3% = 52,7%) kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh hal-hal atau variabel lainnya.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi (R²) kesehatan Kerja (X2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.294	.283	3.781

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Pada tabel 11 diatas, dapat satu model regresi dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,294 atau 29,4%. Kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh

kesehatan kerja (X2) sedangkan sisanya (100%-29,4% = 70,6%) kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh hal-hal atau variabel lainnya.

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.488	3.196

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Pada tabel 12. diatas, dapat satu model regresi dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,504 atau 50,4%. Koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa 50,4% kinerja karyawan (X1) dapat dipengaruhi oleh keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) sedangkan sisanya (100%-50,4% = 49,6%) kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh hal-hal atau variabel lainnya.

Uji t (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

Tabel 13. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.783	3.731		2.086	.041
X1	.572	.112	.563	5.117	.000
X2	.261	.133	.215	1.952	.055

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 13 uji statistik t sehingga dapat menjelaskan pengaruh variabel secara parsial sebagai berikut:

a. Pengaruh keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

- Berdasarkan nilai signifikan t sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa $0,000 < 0,05$ berarti keselamatan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- Berdasarkan nilai t hitung sebesar 5,117 dengan nilai signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan menggunakan t tabel diperoleh t tabel sebesar 1,669. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung $5,117 > t$ tabel 1,669 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Keselamatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengaruh kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

- Berdasarkan nilai signifikan t sebesar 0,055 pada tingkat signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa $0,055 > 0,05$ berarti kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- Berdasarkan nilai t hitung sebesar 1,952 dengan nilai signifikan 0,055 (lebih besar dari 0,05). Dengan menggunakan t tabel diperoleh t tabel sebesar 1,699. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung $1,952 > t$ tabel 1,699 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kesehatan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji f (Simultan)

Uji statistik f digunakan variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen.

**Tabel 13. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	642.475	2	321.237	31.446	.000 ^b
Residual	633.371	62	10.216		
Total	1275.846	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 13 uji f sehingga dapat menjelaskan pengaruh variabel secara Simultan sebagai berikut:

- Berdasarkan nilai f tabel pada taraf signifikan sebesar 5 % dengan db pembilang 2 dan db penyebut 63 adalah 3,143.
- Berdasarkan nilai f hitung lebih besar dari nilai F tabel ($31,446 > 3,143$), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Hasil Pembahasan

Hasil penelitian mengenai keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. sebagai berikut:

- a) Keselamatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Setelah melakukan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan besaran t hitung $5,117 > t$ tabel 1,669 yang artinya terdapat pengaruh antara keselamatan

kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.

- b) Kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 29,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Setelah melakukan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan besaran t hitung $1,952 > t$ tabel 1,699 yang artinya terdapat pengaruh antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.
- c) Sedangkan apabila dilihat bersama-sama, keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Setelah melakukan hipotesis secara simultan (uji f), menunjukkan besarnya t hitung $31,446 > 3,143$ yang artinya terdapat pengaruh antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan maka

penulis dapat menarik beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Pengaruh keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial dinyatakan positif hal ini dinyatakan berdasarkan hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar 5,117 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,669. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung > dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Pengaruh kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial dinyatakan positif hal ini dinyatakan berdasarkan hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar 1,952 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,669. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung > dari t tabel maka H_0 di tolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
3. Pengaruh keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja(X2) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) hal ini ditunjukkan dengan menggunakan nilai uji f hitung sebesar 31,446 > f tabel sebesar 31,143 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan uji koefisien determinasi besarnya R^2 sebesar 0,504 artinya pengaruh keselamatan kerja(X1) dan kesehatan kerja(X2) terhadap kinerja karyawan(Y) 0,504 artinya pengaruh keselamatan kerja(X1) dan kesehatan kerja(X2) terhadap kinerja karyawan(Y) sebesar

50,4% sedangkan sisanya 49,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1*. ANDI Yoyakarta: 2015.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya Bandung, 2012.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung 2013.
- Abdulah, Ma'ruf. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo, Jogjakarta.2014.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga Jakarta 2012.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang .2013
- Gunawan dan Waluyo, *Risk Based Behavioral Safety Membangun Kebersamaan Untuk Mewujudkan Keunggulan Operasi*, PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta, 2015.
- Hanifah, Jusuf dan Amri Amir. *Etika Kedokteran & Hukum Kesehatan Edisi 4*. Buku kedokteran, EGC Jakarta 2009.
- L. Mathis, Robert – H. Jackson, John. *Human Resource Management (edisi 10)*. Salemba Empat, Jakarta. 2011.
- Manullang, *Manajemen Personalia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2000.
- Mondy, R. Wnyne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga Jakarta, 2008.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2004.

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, PT.Refika Aditama. Bandung.2011.

Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju Bandung 2009.

Sibarani Mutiara, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Buku 2 Edisi 10*, Salemba Empat, Jakarta, 2012.

Suma'mur P. K, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, PT. Toko Gunung Agung Jakarta, 1996.

S.P Hasibuan, Malayu.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bun Jakarta, 2013.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.Bandung.2012.

Sunarto, *Manajemen Sumber daya Manusia Strategik*. Amus Yogyakarta, 2004

Wibowo, *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2007.

<http://www.bumn.go.id/waskita/halaman/48>

<https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>

<http://www.uriantugas.com>