

# KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR INDUSTRI HASIL PERKEBUNAN MAKASSAR

Hikmah<sup>1)</sup> Selfi Rahmatullah<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>STIM Lasharan Jaya Makassar  
email: hikmahnuridin77@gmail.com

<sup>2)</sup>STIM Lasharan Jaya Makassar  
email : selfirahma@yahoo.com

## Abstract

*The Makassar Plantation Products Industry Center (BBIHP) has established work safety programs for research employees, such as providing work safety tools for research employees including safety shoes, helmets, masks, glasses and gloves. But there is only one thing that causes work accidents that occur in the workplace, resulting in disruptions and decrease the spirit of employee performance. The population of this study is employees of the Makassar Plantation Products Industry Center which amounts to 122 employees with 83 civil servants and 39 non-civil servants. Samples in this study were taken based on parts per division, namely certain functional parts of the Center for Plantation Products Industry as many as 45 employees. The analysis used to find out if there is a positive and significant influence of independent variables ( $x_1$  and  $x_2$ ) on dependent variables (Y) is multiple regression. Based on spss output statistical 22.0 for windows, the multiple linear regression equation can be formulated as follows:  $Y = 7,647 + 0.419 X_1 + 0.365 X_2$ . The effect of occupational health and safety variables simultaneously positively affects employee performance is 30,698 with a significance value of 0.000. The effect of work health variables positively affect employee performance is 3,448 with a significant value of 0.001. The effect of work safety variables has a positive effect on employee performance is 3,046 with a significant value of 0.004.*

**Keywords:** Health and Work Safety, Employee Performance.

## Abstrak

Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar (BBIHP) telah menetapkan program keselamatan kerja bagi pegawai peneliti, seperti pemberian alat-alat keselamatan kerja bagi pegawai peneliti antara lain *safety shoe*, helm, masker, kaca mata dan sarung tangan. Tetapi ada saja suatu hal yang menyebabkan kecelakaan kerja yang terjadi ditempat kerja, sehingga terjadinya gangguan serta menurunkan semangat kinerja pegawai. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar yang berjumlah 122 pegawai dengan 83 PNS dan 39 non PNS. Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan bagian per divisi yaitu bagian fungsional tertentu Balai Besar Industri Hasil Perkebunan sebanyak 45 pegawai. Analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen ( $x_1$  dan  $x_2$ ) terhadap variabel dependen (Y) adalah regresi berganda. Berdasarkan hasil *output SPSS statistik 22.0 for windows*, maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :  $Y = 7,647 + 0,419 X_1 + 0,365 X_2$ . Besarnya pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai adalah 30,698 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000. Besarnya pengaruh variabel kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai adalah 3,448 dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,001. Besarnya pengaruh variabel keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai adalah 3,046 dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,004.

**Kata Kunci:** Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kinerja Pegawai.

## 1. PENDAHULUAN

Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Hal yang krusial dapat dianggap sebagai tolak ukur dari keberhasilan manajemen sumber daya manusia adalah dalam hal kinerja, atau produktifitas karyawan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Perusahaan atau Balai yang memiliki kinerja karyawan atau pegawai yang baik, dapat meningkatkan kinerja perusahaan atau suatu instansi (Summer & Hyman, 2005). Selain itu, kinerja partisipasi karyawan yang baik juga dapat meningkatkan kesuksesan finansial bagi suatu balai atau perusahaan (Bernstain & Beeferman, 2015). Selain kinerja karyawan, dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat pula salah satu hal yang harus menjadi perhatian yaitu, system keselamatan dan kesehatan kerja.

Di Indonesia angka kecelakaan kerja menunjukkan angka yang sangat mengkhawatirkan. Bahkan menurut penelitian *International Labor Organization* (ILO). Indonesia menempati urutan ke 23 dari 52 negara dengan manajemen K3 yang buruk. Padahal biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan atau pemerintah sangat besar apabila sampai samapi terjadi kecelakaan di tempat kerja (Hanggraeni, 2012). Menurut data *International Labor Organization* (ILO) pada tahun 2010 tercatat setiap tahunnya lebih dari 2 juta orang yang meninggal akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Sekitar 160 juta orang menderita penyakit akibat kerja dan 270 juta kasus kecelakaan kerja pertahun di seluruh dunia (ILO 2009 dalam Ramli, 2010). Adapun kecelakaan dan penyakit akibat kerja akan menimbulkan hal-hal negatif, yaitu berupa kerugian dari segi ekonomis maupun material. Kecelakaan dan juga penyakit dapat menyebabkan seorang pegawai mendapatkan luka ringan maupun berat hingga dapat menyebabkan kematian. Begitupun yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2002) “Mengartikan kesehatan kerja adalah merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum”.

Pemerintah pun juga telah mengeluarkan peraturan tentang perlindungan bagi tenaga kerja. Negara Republik Indonesia, telah memberlakukan Undang-Undang kerja (1949-1951), yang ditindaklanjuti dengan peraturan Pemerintah No. 1 Tahun 1951 regulasi tersebut belaku tahun 1951, Undang-Undang kecelakaan ini disebut juga sebagai Undang-Undang Kompensasi Pekerja (*Workmen Compensation Law*) mengatur tentang pengantian kerugian kepada buruh yang mendapat kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Perkembang selanjutnya adalah perubahan UU Kerja menjadi UU Keselamatan Kerja tahun 1970. Undang-Undang ini berisi ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik, dan teknologi dalam rangka pembinaan norma keselamatan kerja disegala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, maupun di udara dalam wilayah hukum Indonesia. Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar (BBIHP) adalah lembaga pemerintah dibidang penelitian dan pengembangan di bawah badan Penelitian dan Pengembangan, Kementrian Perindustrian. Adapun tugas pokok dari BBIHP adalah melaksanakan kegiatan penellitian, pengembangan, standardisasi, pengujian, sertifikasi, kalibrasi dan pengembangan industri industry hasil perkebunan. Adapun BBIHP melakukan kerjasama dengan pihak-pihak tertentu yang bergerak pada bidang yang sama untuk meningkatkan kinerja yang menguntungkan. Dengan demikian Maslow dalam Hasibuan (2010) “Mengemukakan dalam dalam teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory*, salah satunya yaitu *Safety and Security Need's* artinya kebutuhan akan kebebasan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan hanya akan didapat apabila karyawan atau pegawai bekerja memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja pada setiap pegawai.

Balai Besar Industri Hasil Perkebunan menerapkan standarnisasi dalam setiap kegiatan pegawainya yang mana meliputi penyiapan rancangan, penerapan, pengawasan, dan revisi standar SNI Industri Hasil Perkebunan, khususnya untuk metode uji dan standar kualitas. Yang standar ini difokuskan pada bahan baku, bahan pembantu dan produk yang tentunya membutuhkan ketelitian, focus serta ukuran-ukuran kerja yang dapat membantu berjalannya kegiatan standarnisasi tanpa adanya kendala dan sesuatu hal yang dapat menghambat kegiatan misalnya tentang pengawasan alat keamanan pegawai, sesuai yang di kemukakan oleh Dharma (2009), ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer dapat dilihat dari beberapa factor penyebabnya, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang diterapkan, atau seberapa besar kecelakaan yanga dilakukan oleh pekerja. Suatu lingkungan kerja yang aman membuat pekerja menjadi sehat dan produktif.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam sebuah organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat juga disebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi, pernyataan ini dikemukakan oleh Stephen P Robbins, (2006).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Wikipedia dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau instansi.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Edin Flippo (2011) mengatakan bahwa : *“personal management is the planning, organizing, directing, dan controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation, of human resources to the and that individual, organization, and societal objectives are accomplished.* Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat”. Sedangkan Malayu Hasibuan (2010) mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan”.

### b. Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja tidak lepas dari pembahasan manajemen secara umum karena manajemen kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bagian dari manajemen secara keseluruhan. Adapun unsur-unsur manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terdiri dari manusia material atau bahan-bahan, mesin dan peralatan, dana dan metode secara garis besar dengan prinsip pemecahan masalah yang dianut maka unsur-unsur dapat berupa sumber bahaya apabila tidak memenuhi persyaratan yang diterapkan (Nasution, 2005).

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER.05/MEN/1996, System Manajemen Kesehatan dan Keselamatan kerja adalah bagian dari system manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembang, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sistem manajemen wajib diterapkan pada kontraktor dengan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan/atau mengandung potensi bahaya.

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh balai. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para pegawai secara material, karena pegawai akan jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan pegawai akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan produktivitas lebih baik lagi.

Undang-undang pokok kesehatan RI No. 9 tahun 1960, BAB 1 pasal 2, kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Menurut Mangkunega, (dalam Sayati, 2013) Kesehatan kerja merupakan yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan dapat terjadi karna adanya factor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun social, dengan social prefentif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang

diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum. Kondisi kesehatan pekerja haruslah menjadi perhatian karna pekerja adalah penggerak atau aset balai. Jadi kondisi fisik harus maksimal dan sehat agar tidak mengganggu proses kerja.

ILO/WHO (Tahun 1995), menyatakan bahwa kesehatan kerja adalah suatu upayah untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesejahteraan fisik, mental dan social yang setinggi-tingginya bagi pekerja disemua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan diantara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan bagi kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada jabatannya. Dengan demikian, Kesehatan kerja dapat dikatakan sebagai upayah mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya. Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari factor resiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologinya, dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya. Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja.

Kesehatan kerja adalah aturan-aturan untuk menjaga pekerja dari kejadian yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja. Indikator kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2013), terdiri dari : (1) bebas dari gangguan secara fisik dan psikis. Keadaan dan kondisi pegawai yang bebas dari gangguan fisik dan psikis dari lingkungan kerja yang mendorong produktivitas dan kinerja yang dihasilkan. (2) Bekerja sesuai waktu yang ditentukan. Bekerja sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan akan mengurangi tingkat kejenuhan dan rasa bosan pegawai, dan hal ini akan membuat pegawai terhindar dari stress kerja. (3) Perlindungan pegawai. Perlindungan pegawai merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan pegawai.

Keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian ditempat kerja berupa penggunaan mesin, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Risiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang serta kerusakan, anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Menurut dasar hukum peraturan perundang-undangan yang diatur dalam undang-undang tentang keselamatan kerja No.1 Tahun 1970, meliputi seluruh aspek pekerjaan yang berbahaya, dari segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Menurut Sedarmayanti (2009) indikator keselamatan kerja meliputi : (1) Metode kerja dan faktor manusia. Merupakan serangkaian tata cara atau aturan yang harus dipatuhi pegawai supaya terhindar dari hal-hal kecelakaan kerja dan hal-hal yang merugikan lainnya. (2) Lingkungan kerja. Merupakan lokasi dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya. (3) Mesin dan peralatan. Merupakan bagian dari kegiatan oprasional dari proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat atau ringan.

Kesehatan dan keselamatan adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upayah mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan akibat antisipatif apabila terjadi kecelakan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit, sebagaimana hal ini telah di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja.

#### 1) Peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Secara umum kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak diduga sebelumnya. Sebenarnya, setiap kecelakaan dapat diramalkan atau diduga dari semula jika perbuatan dan kondisi tidak memenuhi persyaratan. Karena itu, kewajiban berbuat secara selamat, dan mengetur peralatan dan perlengkapan produksi sesuai dengan standar yang diwajibkan oleh Undang-Undang Keselamatan Kerja, Lembaga Negara Nomor 1 Tahun 1970 adalah Undang-Undang keselamatan kerja yang

berlaku secara nasional diseluruh wilayah hukum Republik Indonesia dan merupakan induk dari seluruh peraturan keselamatan kerja yang berada dibawahnya. Meskipun judulnya disebut Undang-Undang Keselamatan Kerja sesuai dengan bunyi pasal 18 namun materi yang diatur termasuk masalah kesehatan kerja. Tahun 1970 berhasil dikeluarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Kesehatan Kerja yang merupakan Penggantian VR.1910 dengan beberapa perubahan mendasar antara lain :

- a) Bersifat lebih preventif
- b) Memperluas ruang lingkungan
- c) Tidak hanya menitikberatkan pengamanan terhadap alat produksi

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang berlaku secara nasional pada dasarnya tidak menghendaki sikap kuratif atau korektif atas kecelakaan kerja melainkan menentukan bahwa kecelakaan kerja harus dicegah jangan sampai terjadi, dan lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat kesehatan. Jadi jelas bahwa usaha-usaha peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja lebih diutamakan dibandingkan penanggulangan. “Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional”.

Kutipan dia atas adalah konsideran Undang-Undang No.1/1970 yang bersumber dari pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan oleh sebab itu seluruh faktor penyebab kecelakaan kerja wajib ditanggulangi oleh pengusaha atau yang menjalankan sebelum membawa korban jiwa. Tujuan dan sasaran daripada Undang-Undang No.1 Tahun 1970 maka dapat diketahui antara lain sebagai berikut : (1) agar tenaga kerja dan setiap orang lainnya yang berada dalam tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat. (2) agar sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien. (3) agar proses produksi dapat berjalan secara lancar tanpa hambatan.

Kondisi tersebut dapat dicapai antara lain apabila kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan ditanggulangi. Oleh karena itu, setiap usaha keselamatan dan kesehatan kerja tidak lain adalah pencegahan dan penanggulangan kecelakaan di tempat kerja untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

## 2) Tujuan dan Manfaat Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja yang termasuk dalam suatu wadah *hygiene* perusahaan atau balai dan kesehatan kerja (hiperkes) terkadang terlupakan oleh para pengusaha. Padahal kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai tujuan pokok dalam upaya mewujudkan kesejahteraan para buruh. Tujuan dari manajemen kesehatan dan keselamatan kerja adalah (1) sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja lepas. (2) sebagai upaya untuk mencegah kecelakaan dan memberantas penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan gizi para tenaga kerja merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan manusia.

Lebih jauh lagi system ini memberikan perlindungan bagi masyarakat sekitar suatu perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan-bahan proses industri yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya-bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk-produk industri.

Manfaat dari pelaksanaan system kesehatan dan keselamatan kerja secara umum adalah sebagai berikut : (1) dapat memicuh kinerja pegawai. Dari lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Dengan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, pegawai akan merasa terjamin aman dan terlindungi sehingga secara tak langsung dapat memicuh motivasi dan kinerja kerja mereka. (2) meningkatkan efisiensi atau produktivitas kantor produksi. Karena dengan melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja memungkinkan semakin berkurangnya kecelakaan kerja sehingga akan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan atau kantor produksi. (3) mengefektifkan pengembangan dan pembinaan SDM. Para pekerja (pegawai) adalah kekayaan yang amat berharga bagi perusahaan. Semua pekerjaan ingin diakui martabatnya sebagai manusia. Melalui penerapan prinsip kesehatan dan keselamatan kerja pengembangan dan pembinaan terhadap sumber daya manusia bisa dilakukan sehingga citranya sebagai manusia yang bermartabat dapat direalisasikan. (4) meningkatkan daya saing produk yang dihasilkan. Kesehatan dan keselamatan kerja apabila dilaksanakan dalam perusahaan bermuara pula pada ketentuan harga yang bersaing, hal tersebut dipacuh oleh adanya penghematan biaya produksi perusahaan.

Selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja pegawai. Dengan meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja pegawai maka dapat berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

### 3) Proses Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Pelaksanaan sistem kesehatan dan keselamatan kerja diperusahaan sangat tergantung dari rasa tanggung jawab manajemen dan tenaga kerja terhadap tugas dan kewajiban masing-masing serta kerja sama dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dibidang kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu fungsi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Fungsi perencanaan meliputi perkiraan dilanjutkan dengan penetapan tujuan dan sasaran yang akan dicapai, menganalisa data, fakta dan informasi, merumuskan masalah serta menyusun program. Fungsi pelaksanaan mencakup pengorganisasian, penempatan staf, pendanaan serta implimentasi program. Dan fungsi terahir adalah fungsi pengawasan yang meliputi pemantauan dan evaluasi hasil kegiatan serta pengendalian.

Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja bukanlah manajemen yang berdiri sendiri, melainkan bagian dari manajemen perusahaan secara keseluruhan. Karena itu perumusan masalah yang dihadapi adalah memecahkan hambatan dibidang kesehatan dan keselamatan kerja, dengan demikian akan mendorong suksesnya perusahaan. Pada hakikatnya proses manajemen adalah proses yang berkelanjutan, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan dilanjutkan dengan pengawasan. Pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja sarasanya adalah tempat kerja yang aman dan sehat. Untuk itu semua permasalahan yang menghambat tercapainya tujuan harus diidentifikasi, dievaluasi, dicari penyebab dasarnya untuk kemudian diupayakan secara pemecahan yang paling baik.

Langkah-langkah penerapan sistem kesehatan dan keselamatan kerja menurut Suardi (2007), sebagai berikut :

- a) Tahap persiapan. Tahap ini merupakan tahap dan langkah awal yang harus dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Langkah ini melibatkan lapisan manajemen dan sejumlah personil, memulai dari menyatakan komitmen sampai dengan menetapkan sumber daya yang dibutuhkan. Adapun tahap persiapan ini meliputi : komitmen manajemen puncak, menentukan ruang lingkup, menetapkan cara penerapan, membentuk kelompok penerapan, dan menetapkan sumber daya yang diperlukan.
- b) Tahap pengembangan dan penerapan. Dalam tahap ini berisi langkah-langkah yang harus dilakukan oleh organisasi atau balai dengan melibatkan banyak personil, mulai dari penyelenggaraan penyuluhan dan melasanakan sendiri audit internal serta tindakan perbaikan sampai dengan melakukan sertifikasi. Langkah-langkahnya berikut : menyatakan komitmen, menetapkan sumber daya yang diperlukan, kegiatan penyuluhan, peninjauan system, penyusunan jadwal kegiatan, pengembangan manajemen k3, penerapan sistem, dan proses spesifikasi.

### c. Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Muhammad Zainur pada tahun (2010) “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Ukuran-ukuran kinerja sebagai seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja pegawai, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para pegawai. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan-rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu menurut Fuad Mas'ud (2004), yaitu: (1) Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam artian menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. (2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. (3) Ketetapan waktu. Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta semaksimal waktu yang tersedia untuk aktivitas yang disediakan. (4) Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia. (5) Komitmen Kerja, tingkat dimana mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Thoha (2008), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Adapun faktor individu meliputi: kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, penghargaan dan sebagainya. Sedangkan faktor lingkungan organisasi atau balai meliputi: hirarki organisasi, tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pengendalian, kepemimpinan dan sebagainya.

Selain itu ada pula yang disebut strategi manajemen kinerja yang meliputi: (1) perbaikan kinerja dalam mencapai keefektifan organisasi dan individu agar hal yang tepat dilaksanakan dengan berhasil. (2) Strategi manajemen kinerja mengenai pengembangan karyawan. Perbaikan manajemen tidak dapat tercapai, kecuali terdapat proses yang efektif dari perkembangan yang berkelanjutan. (3) Strategi manajemen kinerja mengenai pemuasan kebutuhan dan harapan dari semua pihak terkait, seperti organisasi, pemilik, manajemen, pegawai pelanggan, pemasok dan masyarakat. (4) Strategi manajemen kinerja mengenai komunikasi dan keterlibatan. Hal ini bertujuan menciptakan iklim, dimana dialog yang berkelanjutan antara pimpinan dan anggota tim terjadi untuk menetapkan harapan dan berbagai harapan dan berbagai informasi mengenai misi, nilai dan harapan.

#### **d. Hipotesis**

- H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan kesehatan kerja (X1) dan keselamatan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).  
H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikansi kesehatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)  
H3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan keselamatan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

### **3. METODE**

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini, maka penelitian dilaksanakan di Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar, yang berlokasi di Jl. Prof. Abdurahman Bassalama No. 28 Makassar. Sedangkan waktu yang digunakan selama melakukan penelitian adalah 2 bulan.

#### **a. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Observasi digunakan sebagai teknik pertama yang dilakukan dengan cara teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk mendapatkan data yang akurat.
- 2) Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan tanya jawab secara lisan, sepihak, berhadapan muka dengan arah tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
- 3) Kuesioner adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan.

## b. Metode Analisa Data dan Pembahasan

Dari data yang terkumpul, penulis mencoba untuk mengelolah dan menganalisa data tersebut dengan menggunakan analisa kuantitatif. Maksud dari analisa kuantitatif, yaitu analisa yang menginterpretasikan data dalam bentuk angka-angka yang digunakan sebagai alat dalam statistik sehingga memudahkan dalam menaksirkan data mentah yang diperoleh. Analisis ini meliputi analisis Regresi Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dari variabel independen ( $x_1$  dan  $x_2$ ) terhadap variabel dependen (Y) dengan model regresi sebagai berikut :

$$\beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

e = Standar eror

$x_1$  = Kesehatan kerja

$x_2$  = Keselamatan kerja

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini akan dijelaskan tentang item- item penelitian yang terdiri dari variabel kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).

### a. Variabel kesehatan kerja (X1)

Variabel kesehatan kerja (X1) terdiri 10 item yaitu, Balai memberikan pelayanan kesehatan bagi pegawai (X1.1), Balai melakukan pemeriksaan kesehatan bagi para pegawai secara berkala (X1.2), Perusahaan memberikan pendidikan mengenai pentingnya kesehatan dan menyelesaikan pekerjaan (X1.3), Setiap pegawai memiliki waktu istirahat dan bekerja yang cukup(X1.4), Bekerja sesuai waktu yang ditentukan dapat terhindar dari kejenuhan dan rasa bosan (X1.5), Saya bekerja kadang melampaui waktu yang ditentukan (X1.6), Setiap pegawai berada di lingkungan kerja yang aman (X1.7), Lingkungan kerja di Balai tidak mengganggu pekerjaan saya (X1.8), Saya mampu menjalin hubungan kerja yang baik di tempat saya bekerja (X1.9), Perusahaan menciptakan komunikasi yang baik dengan semua pegawai (X1.10)

**Tabel Frekuensi Item Variabel Kesehatan Kerja**

|                | SS          | %     | S           | %     | KS         | %     | TS             | %    |
|----------------|-------------|-------|-------------|-------|------------|-------|----------------|------|
| 1              | 13          | 28,88 | 27          | 60    | 5          | 11,11 | 0              | 0    |
| 2              | 17          | 37,77 | 21          | 46,66 | 5          | 11,11 | 2              | 4,44 |
| 3              | 18          | 40    | 23          | 51,11 | 3          | 6,66  | 1              | 2,22 |
| 4              | 15          | 33,33 | 22          | 48,88 | 8          | 17,77 | 0              | 0    |
| 5              | 12          | 26,66 | 25          | 55,55 | 4          | 8,88  | 0              | 0    |
| 6              | 15          | 33,33 | 25          | 55,55 | 3          | 6,66  | 2              | 4,44 |
| 7              | 15          | 33,33 | 22          | 48,88 | 7          | 15,55 | 1              | 2,22 |
| 8              | 17          | 37,77 | 25          | 55,55 | 2          | 4,44  | 1              | 2,22 |
| 9              | 14          | 31,11 | 22          | 48,88 | 6          | 13,33 | 3              | 6,66 |
| 10             | 12          | 26,66 | 23          | 51,11 | 6          | 13,33 | 4              | 8,88 |
| <b>SUM</b>     | <b>148</b>  |       | <b>235</b>  |       | <b>49</b>  |       | <b>14</b>      |      |
| <b>AVARAGE</b> | <b>14.8</b> |       | <b>23.5</b> |       | <b>4.9</b> |       | <b>1.55556</b> |      |

Dari tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden memilih jawaban setuju dilihat dari nilai total responden pada variabel kesehatan kerja (X1), sebesar 235 yang nilai total ini merupakan nilai yang paling besar dari ke empat kriteria jawaban kuesioner tersebut. Adanya data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar,

mengapresiasi dengan adanya penanganan gangguan kesehatan sebagai langkah pertama bagi yang mengalami gangguan kesehatan.

#### b. Variabel keselamatan kerja (X2)

Variabel keselamatan (X2) kerja terdiri dari 10 item yaitu, Balai memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak melengkapi alat-alat perlindungan diri ketika bekerja (X2.1), Balai memberikan metode atau petunjuk kerja serta metode penggunaan peralatan keamanan yang dapat mempermudah pekerjaan saya (X2.2), Balai melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya (X2.3), Balai memberikan perlakuan yang adil terhadap semua karyawan (X2.4), Balai memberikan Asuransi kesehatan kerja terhadap pegawai (X2.5), Setiap pegawai yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih (X2.6), Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi tanda- tanda (X2.7), Balai menyediakan alat-alat perlindungan kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, (alat perlindungan diri), yang dapat melindungi saya dari kecelakaan kerja (X2.8), Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai (X2.9), Pemilihan alat mesin sesuai pekerjaan saya (X2.10).

**Tabel Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja**

|                | SS          | %     | S           | %     | KS         | %     | TS         | %    |
|----------------|-------------|-------|-------------|-------|------------|-------|------------|------|
| 1              | 13          | 28,88 | 23          | 51,11 | 8          | 17,77 | 1          | 2,22 |
| 2              | 19          | 42,22 | 23          | 51,11 | 3          | 6,66  | 0          | 0    |
| 3              | 15          | 33,33 | 23          | 51,11 | 5          | 11,11 | 1          | 2,22 |
| 4              | 12          | 26,66 | 25          | 55,55 | 7          | 15,55 | 4          | 8,88 |
| 5              | 13          | 26,66 | 25          | 55,55 | 6          | 13,33 | 1          | 2,22 |
| 6              | 18          | 40    | 16          | 35,55 | 7          | 15,55 | 4          | 8,88 |
| 7              | 17          | 37,77 | 20          | 44,44 | 7          | 15,55 | 1          | 2,22 |
| 8              | 12          | 26,66 | 23          | 51,11 | 8          | 17,77 | 2          | 4,44 |
| 9              | 18          | 40    | 22          | 48,88 | 4          | 8,88  | 1          | 2,22 |
| 10             | 17          | 37,77 | 22          | 48,88 | 4          | 8,88  | 2          | 4,44 |
| <b>SUM</b>     | <b>154</b>  |       | <b>222</b>  |       | <b>59</b>  |       | <b>17</b>  |      |
| <b>AVERAGE</b> | <b>15.4</b> |       | <b>22.2</b> |       | <b>5.9</b> |       | <b>1.7</b> |      |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih jawaban setuju, dengan total sebesar 222 jawaban kriteria responden, yang mana dengan data ini menunjukkan sebagian besar pegawai pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan menyetujui bahwa penguasaan alat dan penggunaan atribut sefti K3 sangat menolong dan membantu dalam menghindari terjadinya kecelakaan kerja.

#### c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai (Y) terdiri dari 10 item yaitu, Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti (Y.1), Saya selalu bekerja sesuai standar mutu yang telah ditetapkan Balai (Y.2), saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan (Y.3), Saya datang tepat waktu ke Balai (Y.4), Saya mengerjakan satu tugas hingga selesai lalu kemudian mengerjakan tugas lain yang diberikan agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan (Y.5), Di Balai setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dalam tenggang waktu yang ditentukan (Y.6), Di Balai setiap pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan anggaran biaya operasional setiap devisi yang sudah ditetapkan (Y.7), Saya melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang ditentukan (Y.8), Saya masih berada di ruang kerja saat masih waktu jam kerja (Y.10).

**Tabel Frekuensi Item Variabel Kinerja Pegawai.**

|                | SS   | %     | S    | %     | KS  | %     | TS | %    |
|----------------|------|-------|------|-------|-----|-------|----|------|
| 1              | 16   | 35,55 | 23   | 51,11 | 6   | 13,33 | 0  | 0    |
| 2              | 21   | 46,66 | 20   | 44,44 | 2   | 4,44  | 2  | 4,44 |
| 3              | 18   | 40    | 21   | 46,66 | 5   | 11,11 | 1  | 2,22 |
| 4              | 14   | 31,11 | 25   | 55,55 | 5   | 11,11 | 1  | 2,22 |
| 5              | 16   | 35,55 | 22   | 48,88 | 6   | 13,33 | 1  | 2,22 |
| 6              | 20   | 44,44 | 18   | 40    | 6   | 13,33 | 0  | 0    |
| 7              | 17   | 37,77 | 24   | 53,33 | 4   | 8,88  | 0  | 0    |
| 8              | 13   | 28,88 | 23   | 51,11 | 7   | 15,55 | 1  | 2,22 |
| 9              | 17   | 37,77 | 22   | 48,88 | 2   | 4,44  | 4  | 8,88 |
| 10             | 17   | 37,77 | 25   | 55,55 | 3   | 6,66  | 0  | 0    |
| <b>SUM</b>     | 169  |       | 223  |       | 46  |       | 10 |      |
| <b>AVERAGE</b> | 16.9 |       | 22.3 |       | 4.6 |       | 1  |      |

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden sebagian besar memilih jawaban setuju dengan skor rata-rata 22,3. Dengan data ini menunjukkan bahwa pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar, memilih argumentasi yang sama, bahwa dengan adanya penerapan sistem kesehatan dan keselamatan kerja yang baik, hal tersebut berpengaruh bagi kinerja mereka dan tentunya ini juga berdampak pada pada pencapaian target Balai yang lebih efektif.

## 1) Hasil dan Olah Statistik

## a) Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $> r$  (n-2). Pengujian validitas dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel Uji Validitas Untuk Variabel Kesehatan Kerja**

|                                             |                     | Correlations                                |                                      |                      |            |
|---------------------------------------------|---------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------|------------|
|                                             |                     | bebas_dari_gangguan_secara_fisik_dan_psikis | bekerja_sesuai_waktu_yang_ditentukan | perlindungan_pegawai | skor_total |
| bebas_dari_gangguan_secara_fisik_dan_psikis | Pearson Correlation | 1                                           | ,502**                               | ,483**               | ,766**     |
|                                             | Sig. (2-tailed)     |                                             | ,000                                 | ,001                 | ,000       |
|                                             | N                   | 45                                          | 45                                   | 45                   | 45         |
| bekerja_sesuai_waktu_yang_ditentukan        | Pearson Correlation | ,502**                                      | 1                                    | ,520**               | ,788**     |
|                                             | Sig. (2-tailed)     | ,000                                        |                                      | ,000                 | ,000       |
|                                             | N                   | 45                                          | 45                                   | 45                   | 45         |
| perlindungan_pegawai                        | Pearson Correlation | ,483**                                      | ,520**                               | 1                    | ,880**     |
|                                             | Sig. (2-tailed)     | ,001                                        | ,000                                 |                      | ,000       |
|                                             | N                   | 45                                          | 45                                   | 45                   | 45         |
| skor_total                                  | Pearson Correlation | ,766**                                      | ,788**                               | ,880**               | 1          |
|                                             | Sig. (2-tailed)     | ,000                                        | ,000                                 | ,000                 |            |
|                                             | N                   | 45                                          | 45                                   | 45                   | 45         |

|                                 |                     | Correlations                    |                  |                     |            |
|---------------------------------|---------------------|---------------------------------|------------------|---------------------|------------|
|                                 |                     | metode_kerja_dan_faktor_manusia | lingkungan_kerja | mesin_dan_peralatan | skor_total |
| metode_kerja_dan_faktor_manusia | Pearson Correlation | 1                               | ,427**           | ,684**              | ,612**     |
|                                 | Sig. (2-tailed)     |                                 | ,003             | ,000                | ,000       |
|                                 | N                   | 45                              | 45               | 45                  | 45         |
| lingkungan_kerja                | Pearson Correlation | ,427**                          | 1                | ,554**              | ,585**     |
|                                 | Sig. (2-tailed)     | ,003                            |                  | ,000                | ,000       |
|                                 | N                   | 45                              | 45               | 45                  | 45         |
| mesin_dan_peralatan             | Pearson Correlation | ,684**                          | ,554**           | 1                   | ,841**     |
|                                 | Sig. (2-tailed)     | ,000                            | ,000             |                     | ,000       |
|                                 | N                   | 45                              | 45               | 45                  | 45         |
| skor_total                      | Pearson Correlation | ,612**                          | ,585**           | ,841**              | 1          |
|                                 | Sig. (2-tailed)     | ,000                            | ,000             | ,000                |            |
|                                 | N                   | 45                              | 45               | 45                  | 45         |

\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabel Uji Validitas Untuk Kinerja Pegawai**  
Correlations

|                     |                     | kualitas | kuantitas | ketetapan_wa<br>ktu | evektivitas | komitmen_kerj<br>a | skor_total |
|---------------------|---------------------|----------|-----------|---------------------|-------------|--------------------|------------|
| kualitas            | Pearson Correlation | 1        | -,129     | ,433**              | ,370*       | ,331*              | ,588**     |
|                     | Sig. (2-tailed)     |          | ,399      | ,003                | ,012        | ,026               | ,000       |
|                     | N                   | 45       | 45        | 45                  | 45          | 45                 | 45         |
| kuantitas           | Pearson Correlation | -,129    | 1         | ,250                | ,316*       | ,425**             | ,563**     |
|                     | Sig. (2-tailed)     | ,399     |           | ,098                | ,034        | ,004               | ,000       |
|                     | N                   | 45       | 45        | 45                  | 45          | 45                 | 45         |
| ketetapan_<br>waktu | Pearson Correlation | ,433**   | ,250      | 1                   | ,339*       | ,470**             | ,725**     |
|                     | Sig. (2-tailed)     | ,003     | ,098      |                     | ,023        | ,001               | ,000       |
|                     | N                   | 45       | 45        | 45                  | 45          | 45                 | 45         |
| evektivitas         | Pearson Correlation | ,370*    | ,316*     | ,339*               | 1           | ,443**             | ,731**     |
|                     | Sig. (2-tailed)     | ,012     | ,034      | ,023                |             | ,002               | ,000       |
|                     | N                   | 45       | 45        | 45                  | 45          | 45                 | 45         |
| komitmen_<br>kerja  | Pearson Correlation | ,331*    | ,425**    | ,470**              | ,443**      | 1                  | ,781**     |
|                     | Sig. (2-tailed)     | ,026     | ,004      | ,001                | ,002        |                    | ,000       |
|                     | N                   | 45       | 45        | 45                  | 45          | 45                 | 45         |
| skor_total          | Pearson Correlation | ,588**   | ,563**    | ,725**              | ,731**      | ,781**             | 1          |
|                     | Sig. (2-tailed)     | ,000     | ,000      | ,000                | ,000        | ,000               |            |
|                     | N                   | 45       | 45        | 45                  | 45          | 45                 | 45         |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada ketiga tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki *corrected item (total colleration)* yang tingkat signifkannya adalah 0,01, dengan ini dinyatakan valid.

#### b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji akurasi dan ketepatan dari pengukurannya. Instrument reliabel bisa menggunakan batas nilai *Cronbach Alpha* 0,60. Jika reliabilitas < 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan di atas 0,80 adalah baik. Pengujian reliabilitas dapat dilihat di bawah ini :

| Tabel Uji Reliabilitas<br>Reliability Statistics |            |
|--------------------------------------------------|------------|
| Cronbach's<br>Alpha                              | N of Items |
| ,761                                             | 12         |

Hasil uji reliabilitas pada tabel menunjukkan bahwa pada variabel ini mempunyai *Cronbach Alpha* > 0.60. jadi dapat dikatakan semua konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah *reliabel* (dapat diandalkan) sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

#### c) Analisis regresi linier berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam analisis ini adalah  $\alpha = 10\%$

Berdasarkan hasil *output SPSS statistik 22.0 for windows* pada tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 7,647 + 0,419 X_1 + 0,365 X_2 + e$$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut :

1)  $\beta_0 = 7,647$

Nilai dari konstanta sebesar 7,647 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel kesehatan kerja dan variabel keselamatan kerja adalah konstan (tidak berubah), maka kinerja pegawai adalah sebesar 7,647.

2)  $\beta_1 = 0,419$

Variabel kesehatan kerja ( $X_1$ ) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,419 artinya, jika variabel kesehatan kerja ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar 0,419 maka, kinerja pegawai

akan meningkat secara linier sebesar 0,419. Sebaliknya jika variabel kesehatan kerja (X1) mengalami penurunan maka, kinerja pegawai akan menurun pula.

3)  $\beta_2 = 0,365$

Variabel keselamatan kerja (X2) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,365 artinya, jika variabel keselamatan kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar 0,365 maka, kinerja pegawai akan meningkat secara linier sebesar 0,365. Sebaliknya jika variabel keselamatan kerja (X2) mengalami penurunan maka, kinerja pegawai menurun pula.

c) Uji simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Adapun hasil Uji F sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 340,626        | 2  | 170,313     | 30,698 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 233,019        | 42 | 5,548       |        |                   |
|                    | Total      | 573,644        | 44 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Keselamatan, Kesehatan

Hasil perhitungan statistik uji-F pada tabel 4.9 menunjukkan nilai F hitung sebesar 30.698. setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,36 dengan signifikansi 10% (0,10). Jadi jadi dapat disimpulkan F hitung > F tabel (30.698 > 2,36) dengan sig F 0,000 < 0,10, ini berarti bahwa variabel independen kesehatan kerja (X1) dan keselamatan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dinyatakan hipotesis pertama yang diajukan diterima.

e. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Adapun hasil Uji t sebagai berikut :

| Coefficients <sup>a</sup> |             |                             |            |                           |  |       |      |                         |       |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
|                           |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |             | B                           | Std. Error | Beta                      |  |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)  | 7,647                       | 3,167      |                           |  | 2,414 | ,020 |                         |       |
|                           | Kesehatan   | ,419                        | ,121       | ,449                      |  | 3,448 | ,001 | ,569                    | 1,756 |
|                           | Keselamatan | ,365                        | ,120       | ,397                      |  | 3,046 | ,004 | ,569                    | 1,756 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Analisis uji-t pada tabel di atas untuk variabel kesehatan kerja, nilai t hitungnya sebesar 3,448 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,10 (10%) sebesar 1,290 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan yaitu  $0,001 < 0,10$  artinya individual variabel kesehatan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan untuk variabel keselamatan kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,046 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0.10 (10%) sebesar 1,290 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan yaitu  $0,004 < 0,10$  artinya secara individual variabel keselamatan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada data tersebut, variabel kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis kedua dan hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima, dan dari kedua variabel yang paling dominan berpengaruh yaitu variabel kesehatan kerja (x1) yang memperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,448$  sehingga hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima.

## f. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai  $R^2$  berkisar antara 0-1

**Tabel Hasil Uji Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,771 <sup>a</sup> | ,594     | ,574              | 2,35543                    | 2,243         |

a. Predictors: (Constant), Keselamatan, Kesehatan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa adjusted R square memiliki nilai sebesar 0,574. Artinya variabel kesehatan dan keselamatan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 57,4% dan sisanya adalah 43% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa terdapat pengaruh secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel independen kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai adalah 30,698 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000.

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu diduga adanya pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Ini berarti semakin baik program kesehatan kerja berakibat pada semakin baiknya kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai adalah 3,448 dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,001 hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis yang dilakukan yaitu diduga adanya pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Ini berarti semakin penting keselamatan kerja berakibat pada semakin baiknya kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai adalah 3,046 dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,004 (tabel 4.10). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar, dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. Artinya semakin tinggi tingkat kesehatan dan keselamatan kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh pegawai.
- 2) Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar artinya semakin tinggi tingkat kesehatan kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh pegawai.
- 3) Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. Artinya semakin tinggi tingkat keselamatan kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki pegawai.
- 4) Variabel kesehatan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar.

## **6. REFERENSI**

- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bernstein, Aron & Beeferman, Larry. 2015. *The Materiality of Human Capital To Corporate Financial Performance*. USA : IRRC Institute.
- Dharma, A. (2009). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- E, G. D. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Vol 9* , No. 2 : 103-118.
- Firmanzah, H. D. (2017). pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 42* , No. 2 : 1-9.
- Flippo, E. B. (2011). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratma.
- Franklin, N. (2013). The Effects of occupational safety and health on labour productivity. *This Thesis Is Submitted To The University Of Ghana Vol.2* , No.02 : 60-61.
- Hangraini, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.
- HT, M. (2015). *pengaruh kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT, Semen Tonasa* . Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin.
- International Labor Organization (ILO/WHO).(1995).*Kesehatan Kerja*.
- International Labor Organization (ILO). (2010).
- Kaligis, S. W. (2013). Pengaruh Implementasi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Trakindo Utama Balikpapan. *Jurnal Sipil Statik Vol. 1* , No.3 : 1.
- Lestari, T. (2009). Pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja K3 dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian pengelolaan PTPN.VII Gunung Mas. 1-7.
- Malinasari, A. (2013). Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah* , 1-9.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT Remaja Rosda Karya Bandung*. Jawa Barat: Bintang mandiri Finance .
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan Ke-2*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manuaba, I. B. (2013). *Ilmu Kebidanan Penyakit*. Jakarta: EGC.
- Maron, S. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal administrasi Bisnis (JAB) Vol. 60* , No. 1 : 187-194.
- Mas'ud, F. (2004). *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis Robert, J. J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba 4.
- Nasution, M. N. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu total Quality Manajemen, Edisi Kedua*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- PER.05/MEN/1996.*Peraturan Menteri Tenaga Kerja*.
- Rahman, M. (2017). *Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pada PT Perkebunan Nusantara*. Medan: Departaman Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNIV Sumatra Barat.
- Ramli, S. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rozikin, M. Z. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Pres.
- saputra, A. a. (2017). *peengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.PLN Cabang Pinrang*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis islam UIN Alauddin Makassar.
- Sari, A. A. (2016). *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan* . Yogyakarta: Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi.

## Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx

Vol. 8, Nomor 1 | Juli – Desember, 2019

- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mondar Maju.
- Suardi, R. (2007). *Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Summer, & H. (2009). *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: UMM Press.
- Suryaningtyas, N. M. (2014). Analisis Faktor Internal dan Faktor Eksternal yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan Desa Dalam Kunjungan Neonata di Kabupaten Pati. *Manajemen Kesehatan Indonesia Volume 02* , No.02 : 1-9.
- Thoha. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- UUD RI. (1970). *Keselamatan Kerja*.
- UUD RI. (1970). *Keselamatan Kerja No. 1*.
- UUD RI. (1960). *Pokok Kesehatan No. 9 Tahun (1960)*.