BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya yang paling penting dalam setiap organisasi adalah Sumber Daya Manusia. Peranan Sumber Daya Manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Sumber Daya Manusia apabila dimanfaatkan sebaikbaiknya akan memberikan pengaruh yang sangat baik.

Peran sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2012).

Setiap perusahaan menginginkan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Dengan kinerja pegawai yang tinggi, diharapkan tujuan perusahaan akan dapat tercapai sebagaimana

telah direncanakan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja yang maksimal dari seorang karyawan dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik dan tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai dengan baik.

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik, dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Summer & Hyman, 2011). Selain itu, kinerja serta partisipasi karyawan yang baik juga dapat

meningkatkan kesuksesan finansial bagi sebuah perusahaan (Bernstein & Beeferman, 2015).

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri, manufaktur dan kontruksi, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja bahan baku dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain (Mangkunegara, 2011).

Ketentuan pokok tentang perlindungan tenaga kerja tercantum dalam UU No. 14 tahun 1969 dan UU No. 1 tahun 1970 yang diperbaharui dalam Pasal 86 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja /buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: 1) Keselamatan dan kesehatan kerja, 2) Moral dan kesusilaan, 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Menurut Astuti (2011) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila

terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tempat penelitian tentang keselamatan kerja, diketahui bahwa perusahaan telah menetapkan program keselamatan kerja bagi karyawan produksi, menyediakan alat-alat keselamatan kerja bagi karyawan produksi antara lain *safety shoes*, helm, kaca mata, sarung tangan dan sebagainya. Akan tetapi masih ada saja kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja, yang menyebabkan gangguan produksi akibat hilangnya jam kerja, dan menurunnya kinerja karyawan.

Perusahaan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru terkait Keselamatan Kerja adalah perusahaan mewajibkan bahwa pentinggnya memakai alat pelindung diri (APD) dan mengikuti standar operasi prosedur (SOP) bagi karyawan. Sehingga karyawan yang bertugas selalu memakai alat pelindung diri saat bekerja, agar terhidar dari kecelakaan kerja sehingga tidak berdampak pada kenerja perusahaan.

Tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan setiap orang agar dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, maka kerusakan dan penyakit tak terhindarkan, mengakibatkan berkurangnya produktivitas dan hilangnya pendapat

bagi para pekerja. Meskipun di Perusahaan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru telah secara hati-hati merencanakan strategi bisnis mereka, banyak yang masih mangabaikan masalah penting ini karena biaya yang dikeluarkan dianggap besar. Menurut ILO, setiap tahun ada lebih dari 250 juta kecelakaan di tempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit karena bahaya di tempat kerja. Terlebih lagi, 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja. Angka menunjukkan, biaya manusia dan social dari produksi terlalu tinggi *(International Labour Organization, 2013)*

Menurut Argama (2012) terdapat tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam penyelenggaraan program K3, yaitu: 1) Seberapa serius keselamatan dan kesehatan kerja hendak diimplementasikan dalam perusahaan. 2) Pembentukan konsep budaya malu dari masing-masing pekerja bila tidak melaksanakan K3 serta keterlibatan berupa dukungan serikat pekerja dalam pelaksanaan program K3 di tempat kerja. 3) Kualitas program pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai sarana sosialisasi.

Masalah kesehatan karyawan tidak kalah penting karena hal ini sangat berpengaruh besar terhadap kondisi sehat tidaknya karyawan di dalam melaksanakan tugasnya, jika kesehatan karyawan dalam kondisi sempurna (tidak sedang sakit), maka dapat menekan frekuensi terjadi kecelakaan kerja. Oleh karena itu pihak perusahaan harus tetap memperhatikan keadaan karyawan didalam melaksanakan

tugasnya terutama yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan karyawan.

Kesehatan kerja didalam perusahaan merupakan spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta prakteknya dengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor penyebab penyakit dalam lingkungan kerja perusahaan melalui pengukuran yang hasilnya dipergunakan untuk dasar tindakan korektif, agar pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan terhindar dari bahaya akibat kerja, serta dimungkinkan untuk mengecap derajat kesehatan setinggi tingginya (Sabir, 2011).

Perusahaan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru terkait Kesehatan Kerja adalah sangat memperhatikan terhadap Kesehatan Kerja karyawan. Dimana diketahui perusahaan menyedikana Poliklinik di perusahaan khususnya kepada karyawan agar karyawan mengunjungi Poliklinik untuk mengobati penyakit atau gangguan Kesehatan yang disebabkan pada saat bekerja di lingkungan perusahaan.

Menurut Erickson (2014) mendefinisikan kesehatan kerja sebagai suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun sosial, dengan pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Salah satu pencegahan

terhadap penyakit jasmani yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu pemeriksaan kesehatan rutin terhadap karyawan.

PT. Wijaya Karya (Persero) merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), didirikan pada 29 Maret 1961 dan memiliki kantor yang beralamat di Lampoko, Balusu Kabupaten Barru Sulawesi Selatan. Memiliki beberapa anak perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, perusahaan ini juga memiliki sebelas kantor operasi yang tersebar di seluruh Indonesia dan Sembilan kantor perwakilan yang terletak diluar Indonesia. Dan saat ini PT Wijaya Karya (Persero) Tbk terlibat dalam sejumlah proyek jalan tol, pembangkit listrik, dan pelabuhan laut. Penuhi kebutuhan listrik di Sulawesi bagian Selatan.

WIKA bersama Mitsubishi Corporation dalam Konsorsium menggarap Proyek PLTU Sulsel Barru-2 1x100 MW di Desa Lampoko Kecamatan Balusu Kabupaten Barru Sulawesi Selatan. Ditargetkan akan selesai pada 2022 mendatang, PLTU ini akan memenuhi kebutuhan listrik yang meningkat di wilayah Sulawesi bagian Selatan.Dari penjelasan fenomena serta penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka penulis tertarik untuk membahas lebih dalam lagi mengenai hal diatas. Oleh karena itu, penulis tertarik mengambi judul **“PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WIJAYA KARYA (PERSERO) TBK BARRU”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan yang menjadi lingkup permasalahan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk barru?
2. Bagaimana Pengaruh Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk barru?
3. Bagaimana Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk barru?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh keselamatan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk barru?
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk barru?
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk barru?

D. Manfaat Penelitian

Setelah selesainya penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan konseptual sebagai wawasan tentang Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk.
b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan literatur-literatur manajemen yang sudah ada dan memperkuat penelitian selanjutnya.
c. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan yang berkaitan dengan Keselamatan, Kesehatan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Paktis

Secara Praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan suatu organisasi khususnya PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru. Mengenai sangat pentingnya Keselamtan dan Kesehatan kerja terhadap karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Keselamtan Kerja

Keselamatan kerja menurut Mondy & Noe (2012) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Menurut Husni (2011) Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau dikenal dengan kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan sebagai: “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan prosese yang telah diatur dari suatu aktivitas”. Ada 4 (empat) faktor penyebabnya yaitu:

1) Faktor manusianya.
2) Faktor Material/bahan/peralatan.
3) Faktor bahaya/sumber bahaya.

4) Faktor yang dihadapi (Pemeliharaan/perawatan mesin-mesin).

Disamping ada sebabnya maka suatu kejadian juga akan membawa akibat. Akibat dari kecelakaan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1) Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain:
   a) Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan
   b) Biaya pengobatan
   c) Tunjangan kecelakaan
   d) Hilangnya waktu kerja
   e) Menurunnya jumlah maupun mutu produksi
2) Kerugian yang bersifat non ekonomis

   Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/cidera berat mau pun luka ringan.

Kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kerja di perusahaan. Hubungan kerja dalam hal ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh karyawan itu atau kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan.

Menurut Mathis & Jackson (2011) program manajemen keselamatan kerja yang efektif adalah:

1) Komitmen dan tanggung jawab perusahaan

Inti manajemen keselamatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komperhensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota perusahaan. Begitu komitmen dibuat untuk adanya keselamatan kerja, usaha-usaha perencanaan harus dikoordinasikan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh para atasan, manajer, spesialis keselamatan kerja dan spesialis sumber daya manusia.

2) Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja

Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelangaran, merupakan komponen penting usahausaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktikpraktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja.

3) Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja

Satu cara untuk mendorong keselamatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan tentang keselamatan kerja dan dalam pertemuan-pertemuan komite, di mana pertemuan ini juga diadakan secara rutin. Sebagai tambahan dalam keselamatan kerja, komunikasi yang terus-menerus dalam membangun kesadaran keselamatan kerja juga penting.

4) Komite keselamatan kerja

Para pekerja sering kali dilibatkan dalam perencanaan keselamatan kerja melalui komite keselamatan kerja, kadangkala terdiri dari para pekerja yang berasal dari berbagai tingkat jabatan dan departemen. Komite keselamatan kerja biasanya secara reguler memiliki jadwal *meeting*, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi dalam perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan kerja di masa mendatang.

5) Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan

Pada saat terjadi kecelakaan, maka harus diselidiki oleh komite keselamatan kerja perusahaan atau oleh koordinator keselamatan kerja. Dalam menyelidiki lokasi kecelakaan, adalah penting untuk menetapkan kondisi fisik dan lingkungan yang turut menyumbang terjadinya kecelakaan itu. Selain itu penyelidikan dengan wawancara terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan, dengan atasan langsungnya, dan para saksi kecelakaan itu.

Dalam penyelidikan kecelakaan kerja ada kaitan eratnya dengan penelitian, untuk menetapkan cara-cara mencegah terjadinya kecelakaan. Kemudian rekomendasi harus dibuat tentang bagaimana kecelakaan tersebut dapat dicegah, dan perubahan-perubahan apa yang diperlukan untuk mencegah kecelakaan yang sama. Mengidentifikasikan sebab-sebab kecelakaan terjadi sangat

berguna, namun mengambil langkah-langkah dalam mencegah kecelakaan yang sama juga sangat penting.

6) Evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja

Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha keselamatan kerjanya. Sama seperti catatan akuntansi perusahaan yang diaudit, usaha-usaha keselamatan kerja perusahaan juga harus diaudit secara periodik.

Menurut Moenir (2012) adapun Indikator keselamatan kerja meliputi:

1) Lingkungan kerja fisik

Secara fisik upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

a) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
b) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan
c) Kelengkapan alat-alat perlindung diri

2) Lingkungan Kerja Sosial

Jaminan kerja sosial dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

a) Organisasi menyediakan jaminan asuransi pada pegawai atau pekerja secara merata tampa terkecuali.

b) Asuransi keselamatan kerja dapat memberikan rasa aman terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko

Menurut Suma'mur (2013) tujuan dari keselamatan kerja adalah :

1) Setiap pegawai dapat jaminan keselamatan kerja
2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya
3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
4) Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja
5) Agar pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Ardana & Umar (2012) program keselamatan kerja antara lain sebagai berikut :

1) Membina dan melaksanakan sarana K3 baik untuk fasilitas produksi yaitu permesinan peralatan, cara kerja dan alat pelindung maupun untuk hasil produksi, sedikit-dikitnya didasarkan atas undang – undang penarikan, rekomendasi, dan standart.
2) Inspeksi keselamatan kerja yang suatu untuk pengenalan bahaya-bahaya yang potensial dalam produksi dan produk.
3) Prosedur penyelidikan dan masalah kecelakaan untuk menentukan sebab musababnya kecelakaan dan mendapatkan Langkah-langkah keselamatan yang disesuaikan.
4) Catatan dan analisis kecelakaan untuk menentukan kecenderungan kecelakaan dan menemukan tindak keselamatan yang diperlukan.

5) Menyelenggarakan latihan tentang azas-azas kesehatan kerja secara umum dan tekniknya untuk semua tenaga kerja yang diperlukan dan instruksi K3 selama bekerja oleh pengawas untuk semua pekerja.
6) Hubungan pengawasan secara berkala untuk instruksi – instruksi baru, motivasi lanjutan dan menggairahkan K3 secara umum harus pula dilakukan.
7) Peralatan perlindungan harus disediakan guna perlindungan diri lingkungan yang berbahaya.

2. Kesehatan kerja

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dari ilmu-ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi tingginya baik fisik maupun mental dan sosial dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakitpenyakit gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum. serta Kriscawati (2014).

Menurut Rivai (2013) Pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan mengurangi timbulnya penyakit, penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja, memantau kontak langsung, penyaringan genetik. Menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, kesehatan kerja bertujuan untuk memberi bantuan kepada tenaga kerja, melindungi tenaga kerja dari

gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerja, meningkatkan kesehatan, memberi pengobatan dan perawatan serta rehabilitas.

Menurut Rivai (2013) pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara:

1) Mengurangi timbulnya penyakit

   Pada umumnya perusahaan sulit mengembangkan strategi untuk mengurangi timbulnya penyakit-penyakit, karena hubungan sebab-akibat antara lingkungan fisik dengan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sering kabur. Padahal penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih merugikan, baik bagi perusahaan maupun pekerja.

2) Penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja

   Mewajibkan perusahaan untuk setidaknya melakukan pemeriksaan terhadap kadar bahan kimia yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan menyimpan catatan mengenai informasi yang terinci tersebut. Catatan ini juga harus mencantumkan informasi tentang penyakit-penyakit yang dapat ditimbulkan dan jarak yang aman dan pengaruh berbahaya bahan-bahan tersebut.

3) Memantau kontak langsung

   Pendekatan yang pertama dalam mengendalikan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan adalah dengan membebaskan tempat kerja dari bahan-bahan kimia atau racun.

Satu pendekatan alternatifnya adalah dengan memantau dan membatasi kontak langsung terhadap zat-zat berbahaya.

4) Penyaringan genetik

Penyaringan genetik adalah pendekatan untuk mengendalikan penyakitpenyakit yang paling ekstrem, sehingga sangat kontroversial. Dengan menggunakan uji genetik untuk menyaring individu-individu yang rentan terhadap penyakit-penyakit tertentu, perusahan dapat mengurangi kemungkinan untuk menghadapi klaim kompensasi dan masalah-masalah yang terkait dengan hal itu.

Menurut Husni (2011) Indikator kesehatan kerja terdiri dari :

1) Kondisi lingkungan kerja

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:

a) Kebersihan lingkungan kerja

2) Sarana kesehatan tenaga kerja

Upaya upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari:

a) Perusahaan memberikan waktu istirahat pada tenaga kerja.
b) Perusahaan menyedikan fasilitas kesehatan kerja kepada tenaga kerja.

3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

Merupakan pelayanan kesehatan tenaga kerja dan pemeriksaan kesehatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari:

a) Pemeriksaan kesehatan kerja secara berkala
b) Pelayanan kesehatan tenaga kerja

Menurut Manullang (2014) tujuan kesehatan kerja adalah:

1) Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerjanya setinggitingginya baik fisik, mental maupun sosial.
2) Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3) Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
4) Meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Ardana & Umar (2012) program kesehatan kerja antara lain sebagai berikut:

1) Hubungan pengawasan secara berkala untuk instruksi-instruksi baru, motivasi lanjutan dan menggairahkan Kesehatan secara umum harus pula dilakukan.
2) Peralatan perlindungan harus disediakan guna perlindungan diri lingkungan yang berbahaya.
3) Penelitian tentang *hygiene* perusahaan untuk pengenal bahaya kesehatan yang potensial dan untuk mengambil langkah-langkah perlindungan yang sesuai.

4) Fasilitas dan jasa-jasa kesejahteraan untuk menyediakan air minum, tempat/kantin untuk makan yang nyaman dan bersih seta kemungkinan untuk pemeriksaan medis dan pengobatan.
5) Sistem pertolongan pertama untuk pengobatan dari luka-luka dan kegiatan lain yang diperlukan.
6) Pembentukan organisasi kesehatan kerja dalam bentuk petugas keselamatan kerja (*safety officer*) dan P2K3 (*safety committee*) dengan penyediaan fasilitas yang memadai dan waktu yang cukup guna memajukan kerja.

3. Kinerja karyawan

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yaitu diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi.

Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik, dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Summer & Hyman, 2013). Selain itu, kinerja serta partisipasi karyawan yang baik juga dapat meningkatkan kesuksesan finansial bagi sebuah perusahaan (Bernstein & Beeferman, 2015).

Menurut Sutrisno (2010) ada enam indikator dari kinerja yakni:

1. Hasil Kerja

   Merupakan proses kegiatan yang dilakukan setiap hari dalam perusahaan dengan hasil kerja yang baik dan benar.

2. Pengetahuan Pekerjaan

   Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

   Merupakan pola pikir yang berbeda dalam setiap pengambilan keputusan kerja, misalnya mengetahui dan memahami persoalan dilingkungan kerja, mampu memberi saran pada atasan atau kepada sesama pekerja/karyawan.

4. Sikap

   Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

5. Disiplin Waktu dan Absensi

   Merupakan sikap patuh terhadap aturan yang berlaku.

Kesehatan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu :

1) Kompetensi Individu Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dua golongan yaitu:

a) Kemampuan dan Keterampilan Kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

b) Motivasi dan etos kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2) Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung dari lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk member kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

3) Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun system kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja. Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain:

a) Mengidentifikasikan dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja.
b) Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya.
c) Membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang diprogramkan.

Manajemen Kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Adapun prinsip dasar manajemen kinerja menurut (Wibowo, 2012) adalah sebagai berikut :

1) Kejujuran

Kejujuran menunjukkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur diantara manajer, pekerja dan rekan kerja. Kejujuran termasuk dalam mengekspresikan pendapat, menyampaikan fakta dan memberikan pertimbangan dan perasaan.

2) Pelayanan

Setiap aspek dalam proses kinerja harus memberikan pelayanannya kepada setiap pekerja, manajer, pemilik dan pelanggan, dalam proses manajemen kinerja, umpan balik dan pengukuran harus membantu pekerja dan perencanaan kinerja.

3) Tanggung Jawab

Merupakan prinsip dasar dari pengembangan kinerja dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan mereka. Pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaharui.

4) Perumusan Tujuan

Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki dan selanjutnya tujuan yang telah dirumuskan

tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan yang lebih rendah, seperti divisi, departemen tim dan karyawan.

5) Komunikasi Dua Arah

Manajemen kinerja memerlukan gaya manajemen yang bersifat terbuka, jujur serta mendorong terjadinya komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan. Komunikasi dua arah ini akan menunjukkan adanya sikap keterbukaan dan saling pengertian antar dua pihak.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berisi berbagai penelitian yang telah dilakukan penelitian, baik dalam bentuk jurnal maupun skripsi. Penelitian yang ada telah mendasari pemikiran penulis dalam penyususnsn proposal. Adapun penelitiannya yaitu sebagai berikit

1. Adyasti Andika Sari, (2016) Dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja karyawan PT. Guna Mekar Industri, semarang. Variabel penelitian Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Kinerja Keryawan (Y). dari hasil penelitian Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaru positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karna semakin tinggi kesehatan dan keselamatan kerja berimbas pada semakin tinggi pula kinerja karyawan yang ada,begitu pula sebaliknya besarnya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 42,4%. Hal

tersebut mengidikasikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki sumber efektif sebesar 42,4% terhadap kinerja karyawan.

2. Multazam HT (2015) Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SEMEN TONASA DI KABUPATEN PANGKEP. variabel penelitian Keselamatan Kerja (X1), Keselamatan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y Dari hasil penelitian terdapat pengaruh secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan 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 karyawan. Besarnya pengaruh variabel kesehatan dan keselamatn kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah 104.471 dengan nilai signifikasi yaitu sebesar 0,000 (tabel 4.10).
3. Mawaddatur Rahmat (2017) Dengan Judul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Tanah Raja. Dengan variabel Keselamatan (X1), Kesehatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil analisis dengan pengujian signifikansi simultan (uji f) serta uji signifikansi parsial (uji t) dapat diambil kesimpulan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana Kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 28,2%. Sedangkan

sisanya 71,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4. Penelitian yang dilakukan oleh M. Riyan Munandar, tahun (2014) dengan judul “Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo)”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja, mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja, pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, serta menjelaskan dan menganalisi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo. Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening yang berarti variabel perantara. Pengaruh secara langsung antara keselamatan, kesehatan kerja K3 dan insentif terhadap variabel kinerja karyawan lebih tinggi bila dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung antara variabel keselamatan, kesehatan kerja K3 dan insetif terhadap variabel motivasi. Hasil dari penelitian ini adalah keselamatan, kesehatan kerja K3 dan insentif lebih besar pengaruhnya tanpa harus melalui motivasi kerja.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Grisma Ilfani, tahun (2013) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja

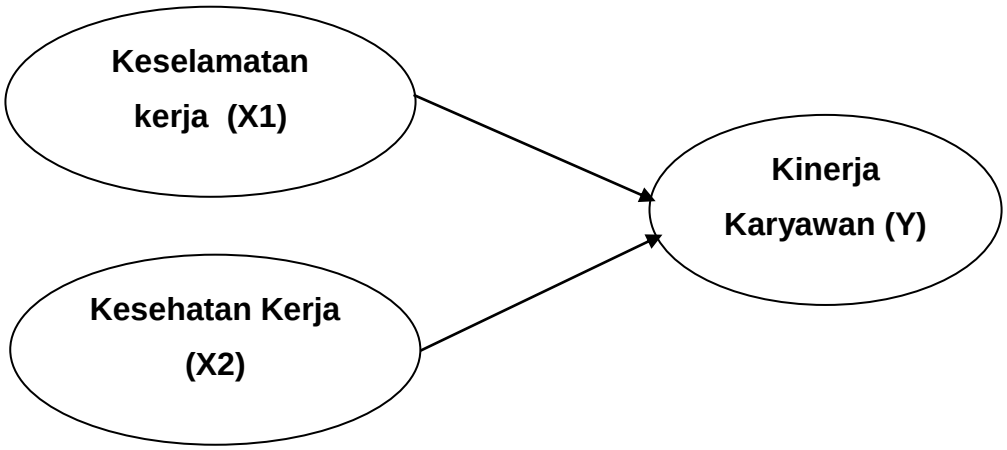
Karyawan (Studi Pada Pt. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2)". Keselamatan (X1), Kesehatan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan dengan metode random sampling terhadap karyawan tetap serta karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun pada PT. APACINTI dan dianalisis dengan regresi. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner, sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan dengan metode literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, sedangkan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. PARMAN, (2020) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Kepusan Dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi Di Kota Parepare. Variabel penelitian Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X4), Kepusan kerja (Y1), Kinerja Karyawan (Y2). Hasil penelitian 1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi di kota parepare karena kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, motivasi, karakteristik dan konsep diri menunjukkan bahwa dapat menghasilkan kinerja berupa kualitas, hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu pekerjaan dan

dapat meningkatkan hasil usaha. 2) kompensasi semakin menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi di kota parepare karena kompensasi berupa gaji yang sesuai, bonis yang adil dan tunjangan hari raya berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepusan kerja, sedangkan terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. 3) disiplin kerja berpengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi di kota parepare karna disiplin kerja berupa waktu masuk kerja, waktu bekerja dan kepatuhan tata tertib berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepusan kerja karyawan. 4) apabila kepusan kerja berperan sebagai variabel intervening, maka lingkungan kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi jika lingkungan kerja berupa penerangan ruang, sirkulasi udara, kualitas udara dan ruangan yang berpendingin dikatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepusan kerja namun berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada perusahaan jasa konstruksi di kota parepare. 5) kepusan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya Ketika karyawan memiliki kepusan kerja yang tinggi maka kenerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi di kota parepare akan semakin meningkat.

C. Kerangka Konseptual

Gambar.2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

X1 : keselamatan kerja

X2 : Kesehatan kerja

Y : Kinerja Karyawan

D. Hipotesis

Sesuai dengan tiori dan sejumlah penelitian terdahulu maka diajukan beberapa Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu :

1. H1 : Keselamatan Kerja berpengaruh siknifikan terhadap kinerja Keryawan.
2. H2 : Kesehatan Kerja berpengaruh siknifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. H3 : Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan dimulai pada bulan November 2021 sampai dengan Januari 2022. Penelitian ini dilakukan di PT. Wijaya Karya (persero) Tbk Barru yang berlokasi di Jl. Moh. Said, Lampoko, Balusu, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan 90762

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diciptakan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80). Maka Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan pada Kantor PT. Wijaya Karya.

2. Sampel

Metode penarikan sampel diperlukan saat penulis melakukan penelitian di perusahaan yang jumlah karyawannya banyak. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:173) penelitian ini disebut dengan Studi populasi atau Studi Sensus.Di dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah beberapa orang karyawan Pada Kantor PT. Wijaya Karya, Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan mana digunakan rumus slovin yang dapat dicari dengan formula sebagai berikut :

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

$$n = \frac{281}{1 + 281\ (0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{281}{1 + 281\ (0{,}0025)^2}$$

$$n = \frac{281}{1{,}7025}$$

$$n = \ 165$$

Sesuai dengan perhitungan rumus slovin maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 165 orang.

C. Defenisi Operasional

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa variable dalam penelitian ini dibagi dalam kelompok yakni Variabel Independen (Keselamtan Kerja dan Kesehatan Kerja). Sedangkan variable Dependen adalah Kinerja Karyawan.

Definisi Operasional untuk masing-masing variable menurut peneliti adalah :

a. Keselamatan Kerja (X1)

Keselamatan kerja menurut Mondy & Noe (2012) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik,

terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

b. Kesehatan Kerja (X2)

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dari ilmu-ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi tingginya baik fisik maupun mental dan sosial dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakitpenyakit gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum. serta Kriscawati (2014).

c. Kinerja Karyawan (Y)

kinerja mengacu pada prestasi karyawan yaitu diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Riduwan (2011) Teknik pengumpulan data merupakan salah satu metode yang ada di dalam pengumpulan data dengan menggunakan Teknik atau cara yang digunakan oleh para peneliti untuk mengumpulkan data. Data adalah unit informasi yang direkam media yang dapat bedakan dengan data lain, dapat di analisis dan relevan dengan program tertentu.

Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan metode-metode antara lain sebagai berikut:

1. Observasi (Pengamatan)

   Metode Observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terdapat gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan objek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung. Untuk maksud tersebut maka dalam penelitian ini dilakukan pengamatan langsung di PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

2. Kepustakaan (Librarty Research)

   Untuk melengkapi materi dan pembahasan Penelitian ini juga mengutip beberapa referensi yang ada di perpustakaan. Melalui buku-buku Ilmia, artikel majalah, dan tulisan-tulisan (Jurnal) yang berhubungan dengan kajian teori serta pembahasan hasil penelitian.

3. Koesioner

Metode koesioner (angket), yaitu dengan Menyusun pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk tertutup artinya responden hanya memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan. Butir-butir pertanyaan dalam koesioner berdasarkan teori manajemen yang relevan dan dari temuan hasil peneliti terdahulu serta kondisi di lapangan pada obyek penelitian.

Menurut Sugiyono (2018) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Pertanyaan atau pernyataan dalam koesioner diukur dengan menggunakan Skala Likert yang dimodifikasi sebagai berikut: skor/nilai 1 sampai dengan 5, yang bernilai ini :

1 = sangat tidak setuju

2 = tidak setuju

3 = kurang setuju

4 = setuju

5 = sangat setuju

Pemilihan skala seperti ini dimaksudkan untuk menghindari jawaban yang sifatnya ambigu. Ciri khas dari skala Likert adalah bahwa semakin tinggi skor/nilai yang diberikan oleh responden mempunyai indikasi bahwa responden tersebut menunjukkan sikap semakin positif terhadap obyek yang diteliti oleh peneliti.

Skala Likert dugunakan karna mempunyai banyak kemudahan dalam Menyusun pertanyaan, memberikan skor/nilai yang lebih tinggi tarafnya mudah dibandingkan dengan skor/nilai yang lebih rendah, dalam mengurutkan berdasarkan intensitas sikap tertentu. Kuesioner atau angkat tersebut menggunakan Skala Likert dengan bentuk cheklist. Dengan skala Likert, maka variable yang diukur dijabarkan menjadi indicator variable. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

E. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

Menurut Sugiyono (2015), jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu kulitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data yang berupa kulitatif dan kuantitatif. Adaoun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif menurut adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif penelitian ini berupa kuesioner ke karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan adanya pengaruh variable-variabel yang diuji menggunakan pengujian statistik. Dengan demikian alasan digunakan penelitian ini untuk mengetahui

apakah ada pengaruh yang siknifikan antara variabel Keselamtan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), terhadap Kinerja Kryawan (Y) pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

b. Sumber data

Menurut Zul Dafrial (2012) Sumber Data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber Data di dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dan hasil penelitian. Oleh karena itu, sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Berdasarkan sumbernya, adanya sumber data yang digunakan di penelitian ini yaitu:

1) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Data primer dikumpulkan oleh penelit untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian.

2) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter)

yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari lembaga maupun perusahaanatau pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan anali salah data tersebut dapatt diberiarti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wijayan Karya (Persero) Tbk Barru.

1. Analisis Data Deskriptif

Menurut Ghozali (2011), Statistik Deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata(mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sun, range, kurtosis dan skweness (kemecengan distribusi). Analisis ini merupakan Teknik deskriptif yang memberikan informasi data tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

Dengan statistik data yang terkumpul dianalisis dengan perhitungan rata-rata dan persentase, sehingga dapat

menggambarkan berapa rata-rata usia, jenis kelamin, lama bekerja dan Pendidikan terakhir karyawan.

2. Uji Kualitas Data

Menurut Ghozali (2011) Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah instrument yang diolah valid dan reliable.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran menunjukan tingkat valid suatu instrument. Instrumen penelitian yang dianggap valid adalah suatu instrument yang benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti. Model pengujian menggunakan pendekatan korelasi item-total dikoreksi *(Correct item Total Correlation)* untuk menguji validitas setiap item pernyataan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala.

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Teknik yang digunakan yaitu Untuk mencari validitas pernyataan kuesioner adalah korelasi *product moment*. Dasar kesimpulan yaitu membandingkan dengan nilai signifikan *Ievel if Significant* (5%). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1) Jika signifikan < 0,005 maka item pernyataan valid.

2) Jika signifikan > 0,005 maka item pernyataan tidak valid.

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, Pengujian ini diukur menggunakan aplikasi SPSS. Menurut Sugiyono (2017) nilai standar dari validitas adalah 0,005. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka penyataan tersebut valid (Signifikan).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrument pengukur. Reabilitas berbeda dengan validitas karena rebilitas membahas tentang masalah konsistensi, sedangkan validitas membahas tentang ketepatan. Sutau kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang reliable akan menunjukan instrumen yang sudah dipercaya dapat menghasilkan data yang dipercaya pula. Menurut Ghozali (2011), Kriteria reabilitas suatu variabel adalah sebagai berikut:

1) Jika Cronbach’s Alpha > 0,600 maka item pernyataan *reliable.*

2) Jika Cronbach's Alpha < 0,600 maka item pernyataan *reliable.*

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi liner berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamtan Kerja (X1), Kesehatan Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y). Persamaan regresi linier berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta 1 \,.\, X1 + \beta 2 \,.\, X2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

α = Konstanta

β1-2 = Variabel Independen (Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja)

X1 = Variabel Bebas (Keselamatan Kerja)

X2 = Variabel Bebas (Kesehatan Kerja)

ε = *error* atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Selain Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja.

Dikatakan regresi linier berganda, karna jumlah variabel bebas (independent) sebagai predictor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistic yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian-penelitian.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Statisttik F

Uji F digunakan untuk menguji dan Mengetahui bagaimana pengaruh dari semua variabel secara bebas secara bersama-sama terhadap terikat didalam suatu penelitian, dan untuk menguji apakah model regresi yang telah digunakan mempunyai pengaruh yang signifikan atau non signifikan. Menurut Syamsul Bahri (2018) variabel independen bukan termasuk penjelas yang signifikan bagi variabel dependen. Jadi a sebesar 0,005 maka Uji F adalah

1) Jika nilai sig < 0,005, atau Fhitung > Ftabel diterima: maka pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2) Jika signifikansi > 0,005, atau thitung < ttabel ditolak: maka Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan

Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Statistik T (Uji t)

Menurut Ghozali (2011,) Uji T atau Test T adalah salah satu dari test statistik yang digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh dari variabel independen secara individual untuk menerangkan isi dari variabel dependen. Uji T juga berguna untuk melihat bagaimana variabel independen secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan asumsi bebas konstan.

Dari pengambilan keputusan salam Uji T menurut Syamsul Bahri (2018) Jadi apabila pengujian sebesar 0,005 maka uji t nya yaitu:

1) Jika nilai sig < 0,005, atau thitung > ttabel diterima: maka Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2) Jika signifikansi > 0,005, atau thitung < ttabel ditolak : maka Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru

PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. didirikan berdasarkan Undang-undang No.19 tahun 1960 dan Peraturan Pemerintah No.64 tahun 1961 tentang Pendirian Perusahaan Negara/ PN “Widjaja Karja” tanggal 29 Maret 1961. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.64 ini pula, perusahaan bangunan bekas milik Belanda yang bernama *Naamloze Vennootschap Technische Handel Maatschappij en Bouwbedrijf Vis en Co.* yang telah dikenakan nasionalisasi, dilebur ke dalam PN Widjaja Karja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.40 tanggal 22 Juli 1971, PN. Widjaja Karja dinyatakan bubar dan dialihkan bentuknya menjadi Perusahaan Perseroan (PERSERO), sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat 3 Undang- undang No.9 Tahun 1969 (Lembaran Negara Republik Indonesia No.40 tahun 1969, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 2904). Selanjutnya Perseroan ini dinamakan “PT Wijaya Karya”, berdasarkan Akta Perseroan Terbatas No.110 tanggal 20 Desember 1972 yang dibuat di hadapan Dian Paramita Tamzil, pada waktu itu pengganti dari D Muljadi, SH., Notaris di Jakarta. (PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk., n.d)

Secara teknis pembangunan proyek PLTU ini mencakup seluruh pekerjaan yang dimulai dari pekerjaan pembersihan sampai

masa pemeliharaan yang mencakup Pekerjaan Sipil/ *Structure,* Pekerjaan Arsitektural, Pekerjaan Mekanikal, Pekerjaan Elektrikal, Pekerjaan lainnya yang jelas terkait.

Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) adalah pembangkit yang mengandalkan energi kinetik dari uap untuk menghasilkan energi listrik. Bentuk utama dari pembangkit listrik jenis ini adalah generator yang seporos dengan *turbin* yang digerakkan oleh tenaga kinetik dari uap panas atau kering. Pembangkit listrik tenaga uap ini menggunakan berbagai macam bahan bakar terutama batu bara. Dalam rangka mengatasi kurangnya kebutuhan listrik khususnya di Provinsi Sulawesi Selatan maka dibangunlah PLTU Barru-2 ini. Selain untuk mengatasi kurangnya pasokan listrik, proyek ini juga bertujuan untuk mengantisipasi pertumbuhan industri yang akan meningkat di tahun-tahun yang akan datang. PT. Wijaya Karya (persero) Tbk Barru yang berlokasi di Jl. Moh. Said, Lampoko, Balusu, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan 90762.

B. Perkembangan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru

Perkembangan Pembangunan Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Sulsel Barru-2 yang dimulai 2018 dan ditargetkan selesai 2022, kini progres konstruksinya telah mencapai 90 %. Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Sulsel Barru 2 yang terletak di Kecamatan Balusu, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan, merupakan bagian dari proyek PLTU dan Pembangkit Listrik Tenaga Mesin dan Gas (PLTMG)

tahap I yang memperoleh jaminan pemerintah. Proyek PLTU ini dibangun dengan skema *Engineering, Procurement, and Construction* (EPC) oleh *Consortium of* PT Wijaya Karya (Persero) Tbk dan Mitsubishi Corporation. Dengan kapasitas 1x100MW PLTU Sulsel Barru 2 memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan listrik di Sulawesi Selatan, khususnya kebutuhan dari pelanggan besar dalam bentuk industri yang diperkirakan memiliki potensi sebesar 1880 MVA.

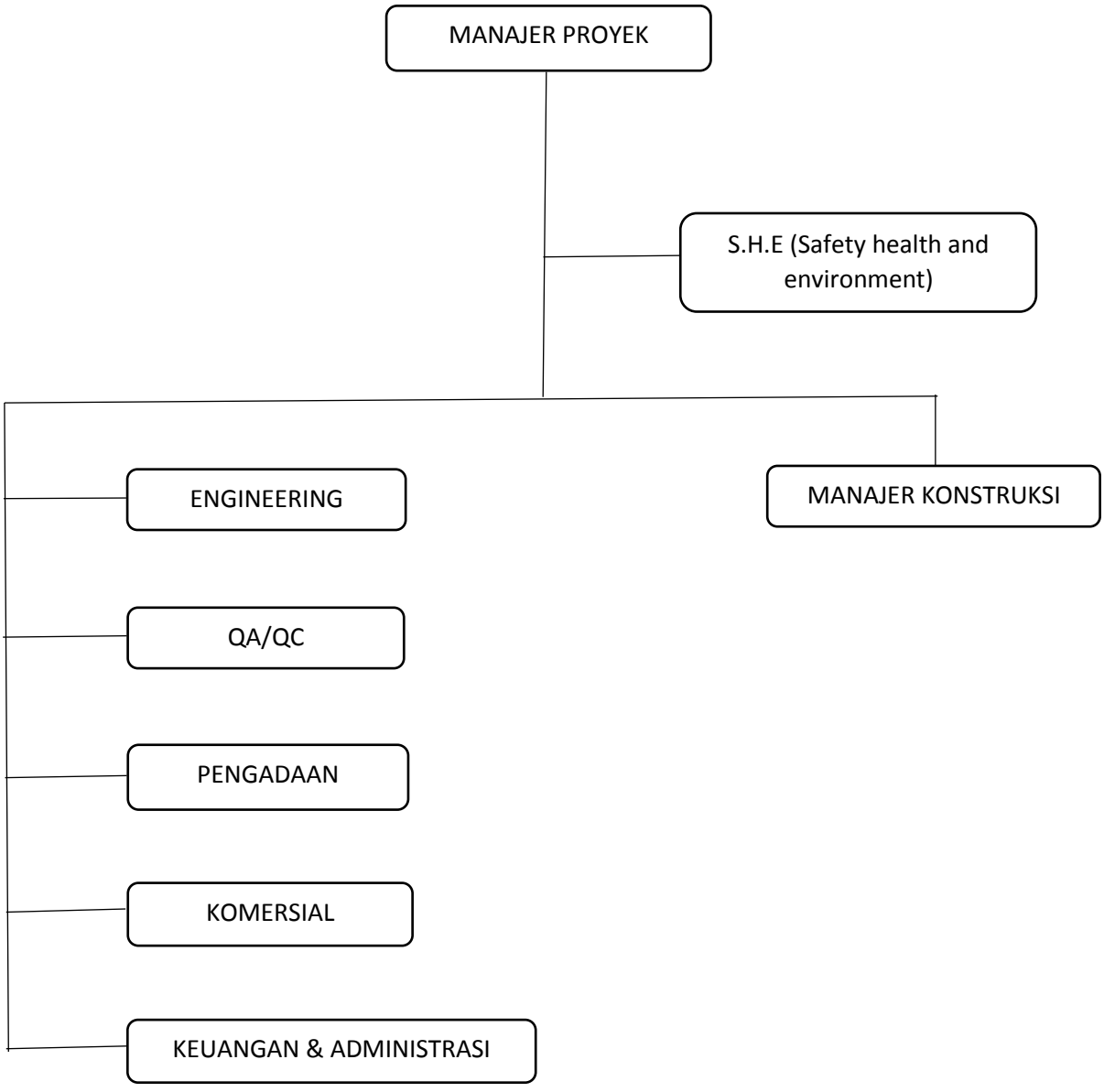
Berkaitan dengan hal tersebut, pembangunan PLTU Sulsel Barru-2 kini berhasil melewati tahap Hydrostatic Test setelah berhasil melalui tahap pengujian *Backfeeding* pada awal Agustus 2021 lalu. Pada proses pengujian ini, pipa diisi air dengan menggunakan tekanan ekstra tinggi yaitu satu setengah kali lebih tinggi dari keadaan normal. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan pipa-pipa boiler sudah aman dan tidak terdapat kebocoran. Peralatan boiler merupakan jantung dari suatu PLTU, karena berfungsi menghasilkan uap yang digunakan untuk memutar turbin yang menghasilkan tenaga listrik. Dari *Boiler Hydrostatic Test* itu hasilnya sesuai dengan yang diharapkan. setelah tahap *Boiler Hydrostatic Test*, maka akan dilakukan pembersihan pipa boiler secara kimia, pengeringan material *refractory* dan pemasangan material insulasi pipa serta pembersihan pipa boiler dengan tekanan udara tinggi *(Steam Blow*) sebelum boiler dioperasikan.

Perjalanan menuju pengoperasian PLTU Sulsel Barru-2 semakin dekat, untuk kelancaran pencapaian tahapan-tahapan selanjutnya maka sinergi dan kolaborasi dari seluruh *stakeholder* harus terus ditingkatkan. PLN tetap berkomitmen untuk menyelesaikan PLTU Sulsel Barru-2 yang merupakan salah satu PSN sebagai bentuk upaya PLN dalam meningkatkan pasokan listrik dan menjaga keandalan listrik, sehingga dapat dimanfaatkan oleh masyarakat secara berkelanjutan.

Pembangunan proyek PLTU Sulsel Barru 2 diharapkan dapat diselesaikan sesuai target karena dinilai akan memberikan manfaat di sistem ketenaga listrikan di Sulawesi Bagian Selatan (Sulbagsel) dengan menyalurkan energi dengan biaya murah yang berdampak pada penurunan Biaya Pokok Penyediaan (BPP). Selain itu, PLTU Sulsel Barru 2 akan turut meningkatkan kestabilan jaringan interkoneksi ketenaga listrikan sistem Sulbagsel, mendukung penyerapan tenaga kerja lokal, serta mendorong perekonomian warga sekitar.

C. Struktur Organisasi PT. Wijaya Karya Prejek Sulsel Barru-2 CFSPP (1x100 MW)

Gambar 2.1
Struktur Organisasi



Adapun uraiian tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. Manajer Proyek
    a. Mengidentifikasi dan menyelesaikan potensi masalah yang akan timbul agar dapat diantisipasi secara dini.
    b. Melakukan koordinasi kedalam (team proyek, manajemen, dll) dan keluar.
    c. Dibantu semua koordinator menyiapkan rencana kerja operasi proyek, meliputi aspek teknis, waktu, administrasidan keuangan proyek.
    d. Melaksanakan dan mengontrol operasional proyek sehingga operasi proyek dapat berjalan sesuai denganrencana (on track).
    e. Mengkomunikasikan dalam bentuk lisan dan tertulis (Laporan Kemajuan Pekerjaan).
    f. Seorang Project Manager harus mengontrol proyek yang ditanganinya.
    g. Proyek yang ditangani harus mempunyai return yang nyata terhadap organisasi. Taat kepada setiap kebijakan yang di keluarkan organisasi, harus mengambil keputusan dengan wewenang yang terbatas dari organisasi.
2. Safety Health and Environment (S.H.E)
    a. Melakukan identifikasi serta pemetaan dari bahaya yang berulang terjadi pada lingkungan kerja.

b. Membuat dan memelihara dokumen terkait K3.
c. Membuat suatu gagasan yang berkaitan dengan program K3.
d. Melakukan evaluasi kemungkinan atau peluang insiden kecelakaan yang dapat terjadi.
e. Menjadi penghubung antar regulasi pemerintah dan kebijakan perusahaan.

3. Manajer Konstruksi
   a. Menetapkan anggaran dan melakukan analisis biaya.
   b. Menjadwalkan waktu kerja.
   c. Memilih metode dan strategi konstruksi yang tepat.
   d. Mempertahankan hubungan yang baik dengan klien.
   e. Menegosiasikan perjanjian kontrak dengan pekerja dan agen proyek.
   f. Menjaga pekerja dengan baik di lokasi.
   g. Bekerja bersama dengan banyak konsultan proyek.
4. Engineering
   a. Melaksanakan pengawasan teknis.
   b. Menjaga kelancaran proses produksi perusahaan.
   c. Mampu bekerja dengan efektif dan efesien.
   d. Melakukan chek mesin secara berkala.
   e. Bekerja sesuai bidang.

5. Qa/Qc
    a. Memantau, menganalisis, meneliti dan menguji perkembangan seluruh produk yang diproduksi.
    b. Melakukan monitoring proses pembuatan produk.
    c. Melakukan verifikasi kualitas produk.
    d. Memastikan barang yang diproduksi memiliki kualitas yang memenuhi standar perusahaan.
    e. Merekomendasikan untuk melakukan pengolahan ulang pada produk dengan kualitas rendah.
    f. Mendokumentasi inspeksi dan juga tes pada produk perusahaan.
    g. Membuat analisis atau catatan sejarah dan dokumentasi produk yang dapat digunakan.
6. Pengadaan
    a. Memantau, menganalisis, meneliti dan menguji perkembangan seluruh produk yang diproduksi.
    b. Melakukan monitoring proses pembuatan produk.
    c. Melakukan verifikasi kualitas produk.
    d. Memastikan barang yang diproduksi memiliki kualitas yang memenuhi standar perusahaan.
    e. Merekomendasikan untuk melakukan pengolahan ulang pada produk dengan kualitas rendah.

f. Mendokumentasi inspeksi dan juga tes pada produk perusahaan.
g. Membuat analisis atau catatan sejarah dan dokumentasi produk yang dapat digunakan untuk referensi mendatang.

7. Komersial
   a. Memantau, menganalisis, meneliti dan menguji perkembangan seluruh produk yang diproduksi.
   b. Melakukan monitoring proses pembuatan produk.
   c. Melakukan verifikasi kualitas produk.
   d. Memastikan barang yang diproduksi memiliki kualitas yang memenuhi standar perusahaan.
   e. Merekomendasikan untuk melakukan pengolahan ulang pada produk dengan kualitas rendah.
   f. Mendokumentasi inspeksi dan juga tes pada produk perusahaan.
   g. Membuat analisis atau catatan sejarah dan dokumentasi produk yang dapat digunakan untuk referensi mendatang.
8. Keuangan dan Administrasi
   a. Membuat Rencana Keuangan Perusahaan.
   b. Mengatur Arus Uang Perusahaan.
   c. Mengetahui dan Membayarkan Hutang Perusahaan.

d. Menyusun Kebijakan Anggaran Keuangan Perusahaan.

e. Mengurus surat-surat berharga perusahaan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengatahui Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sebelum penelitian dilaksanakaan di PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru. Peneliti menyediakan Kuesioner penelitian sebanyak 16 pernyataan/pertanyaan dalam bentuk pilihan berganda dengan 6 dan 5 option. Hasil penelitian studi lapangan dimulai dari analisis data deskriptif yang berhubungan dengan data penelitian (meliputi gambaran umum responden, uji regresi linear berganda, uji instrument, dan uji hipotesis). Hasil pengujian dan pembahasan diuji secara statistic dengan menggunakan program pengolahan data SPSS versi 23.

1. Analisis Data Deskriptif

Tujuan dari analisis deskriptif dalam penelitian iniadalah untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas responden seperti jenis kelamin, umur/usia, lama bekerja dan Pendidikan terakhir. Berdasarkan data yang diperoleh dari 165 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, gambaran umur responden disajikan sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada table berikut :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi (%)
1	Laki-Laki	140	84,80%
2	Perempuan	25	15,20%
Jumlah		**165**	**100%**

Sumber. Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan data table 5.1 menunjukkan bahwa dengan jenis kelamin Laki-laki sebanyak 140 orang (84,8%) sedangkan responden dengan jenis kelamin Perempuan sebanyak 25 orang (15,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin Laki-laki.

b. Umur/Usia

Dalam klsifikasi ini usia responden disajikan pada tebel berikut:

Tebel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah	Persentasi (%)
1	20 s/d 25 Tahun	33	20,0%
2	26 s/d 30 Tahun	46	27,9%
3	31 s/d 35 Tahun	21	12,7%

4	35 s/d 40 Tahun	36	21,8%
5	Diatas 40 Tahun	29	17,6%
Jumlah		**165**	**100%**

Sumber. Data Primer diolah, 2022

Brdasarkan data table 5.2 menunjukkan bahwa lama bekerja responden dengan usia 20 s/d 25 tahun sebanyak 33 orang (20,0%), responden dengan usia 26 s/d 30 tahun sebanyak 46 orang (27,9%), responden dengan usia 31 s/d 35 tahun sebanyak 21 orang (12,7 %), responden dengan usia 35 s/d 40 tahun sebanyak 36 orang (21,8%), dan responden diatas 40 tahun tahun sebanyak 29 orang (17,6%). Hal ini menunjukkan mayoritas yang menjadi responden berusia 26 s/d 30 tahun.

c. Lama Bekerja

Berdasarkan klasifikasi ini lama bekerja responden disajikan dalam table berikut :

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah	Persentasi (%)
1	1 s/d 2 Tahun	49	29,7%
2	3 s/d 4 Tahun	72	43,6%
3	4 s/d 5 Tahun	31	18,8%
4	Diatas 5 Tahun	13	7,9%
Jumlah		**165**	**100%**

Sumber. Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 5.3 menunjukkan bahwa lama bekerja responden 1 s/d 2 tahun sebanyak 49 orang (29,7%), 3 s/d 4 tahun sebanyak 72 orang (43,6%), 4 s/d 5 tahun sebanyak 31 orang (18,8%), dan diatas 5 tahun sebanyak 13 orang (7,9%). Sehingga menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja 3 s/d 4 tahun.

d. Pendidikan Terakhir

Dalam kalsifikasi ini karakteristik berdasarkan pendididkan terakhir responden disajikan pada table berikut :

Tabel 5.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentasi (%)
1	SMP	7	64,8%
2	SMA/SMK	28	17,0%
3	D3	23	13,9%
4	SARJANA (S1/S2)	107	4,2%
Jumlah		**165**	**100%**

Sumber. Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan data table 5.4 dapat di ketahui bahwa Pendidikan terakhir responden PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru Sebagian besar adalah Pendidikan Terakhir sarjana/ Pendidikan Terakhir Master (S1/S2) sebanyak 107 orang (64,8%), Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan

(SMA/SMK) berjumlah 28 orang (17,0%), responden dengan Pendidikan terakhir D3 sebanyak 23 orang (13,9%), dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 7 orang (4,2%).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat valid suatu instrument, dengan menggunakan pandekatan korelasi item-total dikoreksi (correct item-total). Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{tabel} dengan nilai r_{hitung} untuk menghitung df = (a/2; n-k-1). Pada penelitian ini besarnya df dihitung df = (0.005/2; 165-2-1) dengan alpha 0,005 sehingga didapat r_{tabel} 1.974. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Kemudian jika signifikan <0,005, maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 5.5

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel

Variabel	Instrumen	Correlation	Sig	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	X1.1	0,762	0,000	Valid
	X1.2	0,843	0,000	Valid
	X1.3	0,815	0,000	Valid
	X1.4	0,743	0,000	Valid
	X1.5	0,745	0,000	Valid
	X1.6	0,679	0,000	Valid
Kesehatan	X2.1	0,676	0,000	Valid

Kerja (X2)	X2.2	0,719	0,000	Valid
	X2.3	0,585	0,000	Valid
	X2.4	0,703	0,000	Valid
	X2.5	0,722	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,701	0,000	Valid
	Y2	0,752	0,000	Valid
	Y3	0,698	0,000	Valid
	Y4	0,774	0,000	Valid
	Y5	0,750	0,000	Valid

Sumber. Output SPSS Versi 23, 2022

Berdasarkan data tabel 5.5, diketahui bahwa masing-masing pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (1.974) nilai signifikan < 0,005. Dengan demikian tiap Pertanyaan indicator tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian penguji yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Model pengujian menggunakan Cronbach's alpha, yang nilainnya dibandingkan dengan nilai koefisien reabilitas minimal yang dapat diterima. Jika Nilai Cronbach's Alpha < 0,6 maka instrument penelitian tidak reliable. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka hasil output Cronbach's alpha disajikan dalam tabel berikur :

Tabel 5.6

Hasil Uji Relibilitas Instrumen Variabel X dan Y

Variabel	Jumlah Instrument	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	6	0,853	Reliable
Kesehatan Kerja (X2)	5	0,711	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,792	Reliable

Sumber. Output SPSS Versi 23, 2022

Berdasarkan tabel 5.6 dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach,s Alpha dari semua instrument variabel lebih besar dari 0.6. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai Cronbach,s Alpha yang berkisar antara 0.711 sampai dengan 0.853 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru dapat dikatakan *Reliable.*

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan dalam analisis linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). penguji analisis ini menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows 23.0. Hasil analisis regresi linear berganda ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.7

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,321	1,688		2,560	,011
	Keselamatan Kerja (X1)	,190	,061	,232	3,107	,002
	Kesehatan Kerja (X2)	,549	,088	,467	6,243	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber. Output SPSS Versi 23, 2022

Berdasarkan Tabel 5.7 tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

Y = 4.321 + 0190 X1+ 0549 X2

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Keselamatan Kerja

X2 = Kesehatan Kerja

Berdasarkan persamaan regresi liner berganda tersebut, maka dijelaskan sebagai berikut :

a Nilai kostanta (a) persamaan diatas 4.321 menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) diaggap konstan maka tingkat variabel Kinerja Keryawan (Y) PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru adalah Sebesar 4.321.

b β_1 Sebesar 0.190 menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain jika variabel Keselamatan kerja meningkat maka tingkat Kinerja karyawan akan meningkat 0.190.

c β_1 Sebesar 0.549 menunjukkan bahwa variabel Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain jika variabel Kesehatan Kerja meningkat maka tingkat Kinerja Karyawan akan meningkat 0.549.

4. Uji hipotesis

a. Uji T

Hasil Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh secara persial antara bebas secara individual terhadap variabel terkait. Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan $T_{tabel.}$ Untuk memperoleh nilai T_{tabel} diperoleh dari tabel distrubusi T dimana df (a/2; n-k-1) = (0.005/2; 165-2-1) = (0,025 ; 165) sehingga diperoleh T_{tabel} 1.974. Hasil analisis terdapat Uji T dapat dilihat pada tabek berikut :

Tabel 5.8

Hasil Uji T

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
Keselamatan Kerja	3.107	1.974	0,002
Kesehatan Kerja	6.243	1.974	0,000

Sumber. Output SPSS Versi 23, 2022

Tabel diatas menunjukkan perbandingan hasil Uji T_{hitung} dengan $T_{tabel.}$ Di mana nilai T_{hitung} diperoleh melalui outpot SPSS 23.

1) Pengaruh Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan

   H_1= Keselamatan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

   Nilai signifikansi (Sig) sesuai dengan tabel 5.8 diatas untuk variabel Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,002 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,005, atau dapat dinotasikan 0,002 < 0,005 sehingga dapat disimpulkan *Hipotesis Diterima* dengan kata lain bahwa Keselamatan secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

   Nilai T_{hitung} sesuai dengan tabel 5.10 diatas, untuk Keselamatan adalah 3.107. Berarti nilai ini lebih besar dari nilai T_{tabel} = 1.974 atau dapat dinotasikan 3.107 > 1974, maka secara persial Keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

2) Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

   H_2 = Kesehatan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

Nilai signifikansi (Sig) sesuai dengan tabel 5.8 diatas untuk variabel Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0.000 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0.005, atau dapat dinotasikan 0.000 < 0.005 sehingga dapat disimpulkan **Hipotesis Diterima** dengan kata lain bahwa Kesehatan Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai T_{hitung} untuk Kesehatan Kerja adalah 6.243. Berarti nilai ini lebih besar dari T_{tabel} = 1.974 atau dapat dinotasikan 6.243 > 1.974, maka secara parsial Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh secara simultan atau Bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terkait. Jika nilai probabilitas signifikansi <0,005, maka ini menjelaskan bahwa variabel independen secara simultan atau sama-sama mempengaruhi variabel dependen. Hasil analisis yang diuji ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5.9
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309,969	2	154,984	53,234	,000[b]
	Residual	471,644	162	2,911		
	Total	781,612	164			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja (X2), Keselamatan Kerja (X1)

Sumber. Output SPSS Versi 23, 2022

F_{hitung} diperoleh dari olah data analisis linear berganda pada tabel Anova, sedangkan nilai F_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi F dengan signifikansi 0,005/2 = 0,025 (Uji dua sisi). Dimana df (k; n-k) = (2;165-2) = 1.974 (F_{tabel}).

Berdasarkan hasil analisis data tabel 5.9 diatas dapat disimpulkan bahwa model persamaan ini memiliki nilai signifikan 0.000 lebih kecil dibandingkan *alpha* 0.005 (Sig. 0.000 < 0.005). Nilai F_{hitung} = 1.974 > F_{tabel} = 53.234. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Kesehatan Kerja merupakan penjelas yang signifikan terhadap Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Oleh karna itu diperoleh bahwa **Hipotesis Diterima** dengan menyatakan bahwa Keselamatan (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara Bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

c. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinan (R^2) ini berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R \leq 1$). Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Tabel 5.10

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630[a]	.397	.389	1.706

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja X2, Keselamatan Kerja X1

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 23, 2022

Berdasarkan Tabel 5.10 diketahui bahwa:

1. Nilai R sebesar 0.630 sama dengan 63% berarti hubungan antara variabel Keselamatan Kerja (X_1), dan Kesehatan

Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 63% artinya hubungannya erat.

Tabel Hubungan antar Variabel

Nilai	Interpretasi
0.0 – 0.19	Sangat Tidak Erat
0.2 – 0.39	Tidak Erat
0.4 – 0.59	Cukup Erat
0.6 – 0.79	**Erat**
0.8 – 0.99	Sangat Erat

2. Nilai *R Square* 0.397 berarti 39,7% faktor-faktor Kinerja dapat di jelaskan oleh variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 60,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.
3. *Adjusted R Square* sebesar 0,389 berarti 38,9% faktor-faktor Kinerja dapat di jelaskan oleh variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 61,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.
4. Ada dua pilihan di sini, apakah memakai *R Square* atau *Adjusted R Square.* Jika variabel lebih dari dua variabel maka yang dipakai adalah *Adjusted R Square*.

B. Pembahasan

Sesuai dengan fokus permasalahan yang diangkat pada penelitian ini berkaitan dengan pengaruh Keselamatan, dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru. Untuk membuktikan hipotesis yang dikembangkan, maka dilakukan beberapa pembuktian terutama pada kuesioner yang disebarkan secara langsung, dengan mengambil sampel sebanyak 165 Karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru. Kemudian diuji menggunakan SPSS versi 23 for Windows.

1. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

   Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti variabel Keselamatan Kerja yang diukur melalui indikator yang memiliki lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial merupakan indikator yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari setiap indikator ini memiliki item yang digunakan sebagai pengukur yang lebih detail sehingga didapatkan hasil penelitian secara efektif. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi Keselamatan kerja yang dimiliki Kinerja Karyawan maka semakin tinggi Kinerja Karyawan pada perusahaan.

Hasil membuktikan bahwa Keselamatan Kerja memiliki koefisien dengan rata-rata 0,679 sampai dengan 0,843 sehingga dikatakan valid. kemudian *Cronbach's Alpha* 0.853 sehingga disimpulkan bahwa instrument Keselamatan Kerja dikatan Riliable.

Berdasarkan hasil output uji hipotesis dihasilkan nilai signifikansi 0,002 < 0,005 yang artinya variabel Keselamatan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). keselamatan kerja ini mencakup kondisi tempat kerja yang meliputi layout perusahaan, system penerangan, penyediaan perlengkapan pencegahan, pertolongan. Selain itu juga mencakup kondisi kerja yang meliputi kondisi fisik dan kondisi psikologis (asuransi tenaga kerja dan tunjangan kecelakaan kerja).

PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru dalam menerapkan program keselamatan kerja dengan memperhatikan praktik K3 di lapangan. mengimplementasikan K3 tidak hanya berlaku bagi pekerja internal WIKA, namun juga dilakukan secara tegas pada mitra kontrak dan subkontraktor bahkan kepada tamu yang meninjau proyek. menginformasikan *safety induction* pada saat sebelum pekerjaan dimulai dan selalu peninjau proyek, memastikan keselamatan kerja tiap pegawai dilakukan melalui QSHE patrol yang pelaksanannya dilakukan seminggu sekali oleh tim manajemen PPU dan pemilik proyek. memiliki penataan yang baik dan memiliki penerangan lampu yang tepat untuk menunjang

kegiatan karyawan dalam bekerja. Kondisi perlengkapan sebagai pencegahan kondisi darurat juga tersedia seperti pintu darurat, P3K, tabung apar (alat pemadam kebakaran), selain itu perlengkapan sebagai perlindungan karyawan terhadap kondisi fisiknya sudah memadai. PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru juga memberikan tunjangan bagi karyawannya sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan misalnya asuransi tenaga kerja dan tunjangan kecelakaan kerja sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara, (2011) Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri, manufaktur dan kontruksi, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja bahan baku dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain.

Adyasti Andika Sari, (2016) Dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja karyawan PT. Guna Mekar Industri, semarang. Variabel penelitian Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Kinerja Keryawan (Y). dari hasil penelitian Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaru positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Karna semakin tinggi kesehatan dan keselamatan kerja berimbas pada semakin tinggi pula kinerja karyawan yang ada,begitu pula sebaliknya besarnya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 42,4%. Hal tersebut mengidikasikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki sumber efektif sebesar 42,4% terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Adyasti Andika Sari, (2016) yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Guna Mekar Industri, semarang. dimana dari hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa secara simultan dan parsial Keselamatan dan kesehatan kerja K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Guna Mekar Industri.

2. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti variabel Kesehatan Kerja yang diukur melalui indikator yang memiliki kondisi lingkungan kerja, sarana kesehatan tenaga kerja dan pemeliharaan kesehatan kerja merupakan indikator yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari setiap indikator ini memiliki item yang digunakan sebagai pengukur yang lebih detail sehingga didapatkan hasil penelitian secara

efektif. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi Kesehatan kerja yang dimiliki Kinerja Karyawan maka semakin tinggi Kinerja Karyawan pada perusahaan.

Hasil membuktikan bahwa Keselamatan Kerja memiliki koefisien dengan rata-rata 0,585 sampai dengan 0,722 sehingga dikatakan valid. kemudian *Cronbach's Alpha* 0.711 sehingga disimpulkan bahwa instrument Keselamatan Kerja dikatan Riliable.

Berdasarkan hasil analisis terdapat nilai signifikansi 0,000 lebih < 0.005 yang artinya variabel Kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kesehatan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan serta memberikan peranan penting dalam menciptakan Kinerja Karyawan. Hal ini diukur melalui indikator kondisi lingkungan kerja, sarana Kesehatan tenaga kerja dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja merupakan indikator yang memiliki pengaruh terhadap Kesehatan Kerja. Dari setiap indikator ini memiliki item yang digunakan sebagai pengukur yang lebih detail sehingga didapatkan hasil penelitian secara efektif.

Kesehatan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan serta memberikan peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Program kesehatan kerja yang diterapkan oleh PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru seperti memberikan perhatian khusus pada pekerjaan berkategori resiko tinggi yaitu

bekerja di ketinggian, bekerja dengan menggunakan alat berat, bekerja di cuaca ekstrim, bekeja di *confined space* (ruang terbatas), bekerja di lokasi instalasi tegangan listrik. memperlakukan wajib *medical checkup* bagi pekerja berisiko tinggi sebelum, selama dan setelah melakukan pekerjaan. Merujuk pekerja yang menderita penyakit serius, ke rumah sakit yang menjadi rujukan Rumah Sakit (RS). Memantau kesehatan pekerja melalui mekanisme medical checkup yang dilaksanakan setiap 1 kali dalam 6 bulan. mengikut sertakan seluruh pegawai dalam program jaminan sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan), yang terdiri dari jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan jaminan Kematian (JKM). Mengalokasikan biaya kesehatan pegawai. Kinerja karyawan dapat meningkat dengan bersihnya lingkungan kerja yang tidak mengganggu proses kegiatan kerja karyawan. Kesehatan kerja karyawan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan meningkat maka perusahaan dapat mencapai target dan tujuan dengan optimal.

Menurut Rivai (2013) Pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan mengurangi timbulnya penyakit, penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja, memantau kontak langsung, penyaringan genetik. Menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, kesehatan kerja bertujuan untuk

memberi bantuan kepada tenaga kerja, melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerja, meningkatkan kesehatan, memberi pengobatan dan perawatan serta rehabilitas

Multazam HT (2015) Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SEMEN TONASA DI KABUPATEN PANGKEP. variabel penelitian Keselamatan Kerja (X1), Keselamatan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y). Dari hasil penelitian terdapat pengaruh secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan 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 karyawan. Besarnya pengaruh variabel kesehatan dan keselamatn kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah 104.471 dengan nilai signifikasi yaitu sebesar 0,000 (tabel 4.10).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Adyasti Andika Sari, (2016) yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Guna Mekar Industri Multazam HT (2015) Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SEMEN

TONASA DI KABUPATEN PANGKEP.dimana dari hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa secara simultan dan parsial Keselamatan dan kesehatan kerja K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Guna Mekar Industri.PT.

3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini apakah seluruh variabel independent secara simultan (Bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa secara Bersama-sama variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sesuai dengan masing-masing indikator yang diukur sehingga didapati hasil penelitian secara efektif.

Hasil membuktikan bahwa Keselamatan Kerja memiliki koefisien dengan rata-rata 0,698 sampai dengan 0,774 sehingga dikatakan valid. kemudian *Cronbach's Alpha* 0. sehingga disimpulkan bahwa instrument Keselamatan Kerja dikatan Riliable.

Berdasarkan hasil dari Uji simultan diketahui nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.005 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa keselamatan Kerja

(X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diterapkan perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja, mencegah timbulnya penyakit akibat kerja dan dapat memberikan pengetahuan tentang penggunaan alat dan mesin yang benar serta mengetahui proses kerja dilingkungan kerja, sehingga dengan pemberian program Keselamatan dan Kesehatan Kerja memberikan dorongan kepada Karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Kinerja karyawan akan maksimal dan terus meningkat apa bila karyawan merasa dirinya aman dan terlindunggi dari berbagai kecelakaan kerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keselamatan Kerja dan kesehatan kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki keselamatan Kerja dan kesehatan Kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya apabila perusahaan memiliki keselamatan Kerja dan kesehatan kerja yang rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

(Mangkunegara, 2011). Kinerja yang maksimal dari seorang karyawan dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Dengan kinerja

yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik dan tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Grisma Ilfani, tahun (2013) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2)”. Keselamatan (X1), Kesehatan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan dengan metode random sampling terhadap karyawan tetap serta karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun pada PT. APACINTI dan dianalisis dengan regresi. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner, sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan dengan metode literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, sedangkan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

karyawan (Y) hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Grisma Ilfani, tahun (2013), Multazam HT (2015), Adyasti Andika Sari, (2016), yang mampu membuktikan bahwa Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengarug positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, semakin tinggi Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja yang dilakukan perusahaan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru maka semakin tinggi kenerja karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru. Berdasarkan hasil analisis dengan pengujian signifikansi simultan (uji f) serta uji signifikansi parsial (uji t) dapat diambil kesimpulan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana Kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 39,7%. Sedangkan sisanya 60,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sehubung dengan penelitian yang disimpulkan sebagai berikut :

1. Kesehatan dan Keselamatan kerja yang ada di sebuah perusahaan harus tetap dipertahankan, bahkan ditingkatkan. Hal ini berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kedua variabel Keselamatan dan variabel Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

2. Hal ini yang paling penting iyalah menciptakan kesadaran yang tinggi kepada semua karyawan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Kesadaran yang dimiliki karyawan mampu mendukung program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik bagi perusahaan yaitu mencegah dan mengurangi kecelakaan akibat kerja. Kesadaran dari para pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja harus lebih ditingkat lagi karena pada umumnya kecelakaan kerja yang terjadi adalah faktor kelalaian pekerja itu sendiri.
3. perusahaan perlu memberlakukan aturan dan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan lebih disiplin dan juga untuk menghindari terjadinya kecelakaan akibat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, I. N., & Umar, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Adyasti Andika Sari, (2016) Dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja karyawan PT. Guna Mekar Industri semarang *Journal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 20*, Hal 1-6.

Astuti, O. S. (2011). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara di Yogyakarta. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5*.

Bernstein, A., & Beeferman, L. (2015). *The Materiality of Human Capital to Corporate Financial Performance.* USA: IRRC Institute.

Erickson, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prehalindo.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 20,00*. Universitas Diponegoro : Semarang.

Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Husni, L. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Ilfani, G., & Nugraheni, R. (2013). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Mangkunegara, A. A. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Manullang, S. H. (2014). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Jakarta: Rineka Cipta.

Mawaddatur Rahmat (2017) Dengan Judul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Tanah Raja. *Journal Management, VOL 5*, Hal 4-30.

Mathis, R. L., & Jackson, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.

Multazam HT (2015) Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SEMEN TONASA DI KABUPATEN PANGKEP. *Vol 4*.

Moenir, H. (2012). *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian.* Jakarta: Bumi Aksara.

Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2012). *Human Resources Management, Edisi ke-9.* New Jersey: Prentice Hall.

Munandar, M. R. (2014). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo). Jurnal Administrasi Bisnis, 9(1).

PARMAN, (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Lingkungan Kerja terhadap Kepusan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi Di Kota Prepare. 299-300

Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Murai Kencana.

Sabir, M. (2011). *Modul Menerapkan Prosedur Kesehatan.* Jakarta: FE UI.

Simanjuntak, P. J. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta: FE UI.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Jakarta : Alfabeta

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suma'mur, P. (2013). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan.* Jakarta: Gunung Agung.

Summer, & Hyman. (2011). *Evaluasi Kinerja.* Jakarta: UMM Press.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat.* Jakarta: Rajawali Pers.

Zuldafrial. 2012.Penelitian Kualitatif. Surakarta: Yuma Pustaka.