PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WIJAYA KARYA (PERSERO) TBK BARRU

THE EFFECT OF THE IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROGRAMS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. WIJAYA KERYA (PERSERO) TBK BARRU

Fitriani
Universitas Muhammadiyah Prepare fitrianifitry521@gmail.com

Abstract

FITRIANI, 2022, with the research title "The Effect of Occupational Health and Safety Program Implementation on Employee Performance at PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru. (Case Study in Lampoko Village) 2021-2022". Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Parepare (UMPAR)

This study aims to determine the effect of the implementation of the Occupational Safety and Health Program at PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru. PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru is a State-Owned Enterprise (BUMN), established on March 29, 1961 and has a subsidiary located at Lampoko Village, Balusu, Barru Regency, South Sulawesi. PT. Wika (Persero) Tbk is engaged in construction. PT. Wika and Mitsubishi Corporation in a consortium are working on the PLTU Sulsel Barru-2 1X100 MW Project. The data collection techniques used are observation and questionnaires, the sample in this study amounted to 165 respondents involved. The data analysis technique in this study uses multiple linear analysis. The results of this study indicate that Safety (X1) directly has a significant effect on Employee Performance (Y). Occupational Health (X2) directly has a significant effect on Employee Performance (Y). Safety (X1) and Occupational Health (X2) simultaneously (together) affect Employee Performance (Y). The results of this study indicate that there is a significant influence between Occupational Safety and Health on Employee Performance at PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

Keywords: *Occupational Safety, Health, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Diera Sekarang 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.

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 Astuti (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 (Mangkunegara, 2011).

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.

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.

Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan program keselamtan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, Peneliti memilih PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru sebagai subjek penelitian didasarkan pada alasan, karna PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang kontruksi, sehingga dibutuhkan perhatian khusus pada pengolaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan demi melindungi, mencegah, dan mengantisipasi kecelakaan kerja yang dapat terjadi pada karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang akan dibahas oleh peneliti adalah :

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?

METODE PENELITIAN (Center, bold, arial 10)

A. Lokasi dan Waktu

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

B. Populasi dan Sampel

Di dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah beberapa orang karyawan di PT. Wiijaya Karya (Persero) Tbk Barru, 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. Teknik Pengumpulan Data Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan, antara lain :

1. Observasi

Observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan

data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung.

2. Kepusakaan (Library Reseach)

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

3. Kuesioner

Kuesioner adalah wadah penyampaian informasi yang dilakukan oleh responden dengan menjaga kerahasian khususnya terhadap indentitas atau jabatan responden. Menurut Sugiyono (2013) mendefinisikan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Prosedur pengumpulan data melalui Kuesioner agar dapat diperoleh gambaran secara nyata tentang kondisi-kondisi yang menjadi tujuan dari penelitan yang dilakukan. Butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berdasarkan teori manajemen yang relevan dan dari temuan hasil peneliti terdahulu serta kondisi dilapangan pada obyek penelitian. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert.

D. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu jenis data kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, dimana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian (kuesioner).

2. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data.Berdasarkan sumbernya, adapun sumber data yang digunakan di penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau obyek penelitian (Bungin,2013). Dalam penelitian ini, data primer didapat dari hasil pengisian kuesioner oleh karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat dari data perusahaan. Dalam penelitian ini, data sekunder secara tidak langsung dari obyek penelitiannya.

E. Teknik Analisis Data Teknik

analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

1. Analisis Statistik Deskriptif, Menurut Ghozali (2011), Statistik Deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skweness (kemecengan distribusi). Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan inormasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.
2. Uji Kualitas Data yaitu terdiri dari uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dan uji reliabilitas digunakan untuk menetapkan apakah instrumen dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten
3. Uji Regresi Linear Berganda, yaitu Untuk menguji hubungan antara pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan budaya lokal dalam meningkakan motivasi kerja pengelola indihome PT Telekomunikasi Indonesia cabang Parepare.
4. Uji Hipotesis, terdiri dari uji F (Simultan) digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, uji T (Parsial) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dan Uji Determinansi (R2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Data Deskriptif

a. Jenis Kelamin Responden

Penggambaran kualitas responden utama adalah jenis kelamin yang termasuk menjadi dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut ini menunjukkan tingkat presntase responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

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. Usia Responden

Penggambaran karakteristik responden selanjutnya adalah umur yang dikelompokkan menjadi lima kategori. Berikut ini disajikan frekuensi dan tingkat responden tergantung pada kelompok usia mereka.

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

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 rtabel dengan nilai rhitung 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 rtabel 1.974. Jika rhitung lebih besar dari rtabel 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 Kerja (X2)	X2.1	0,676	0,000	Valid
	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	Y1	0,701	0,000	Valid
	Y2	0,752	0,000	Valid

(Y)	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 rhitung > rtabel (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

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

Tabel 5.8

Hasil Uji T

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.
Keselamatan Kerja	3.107	1.974	0,002
Kesehatan Kerja	6.243	1.974	0,000

Sumber. Output SPSS Versi 23, 2022

1) Pengaruh Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan

H1= Keselamatan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

Nilai Thitung sesuai dengan tabel 5.10 diatas, untuk Keselamatan adalah 3.107. Berarti nilai ini lebih besar dari nilai Ttabel = 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

H2 = Kesehatan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

Nilai Thitung untuk Kesehatan Kerja adalah 6.243. Berarti nilai ini lebih besar dari Ttabel = 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

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

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 Fhitung = 1.974 > Ftabel = 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)

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. Output SPSS Versi 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.
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 *SS* dua variabel maka yang dipakai adalah *Adjusted R Square*.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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).

2. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

   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.

3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

   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).

SIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Keselamatan Kerja berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial. Berdasarkan hasil Uji T (persial) di dapatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.
2. Kesehatan kerja berupa kondisi lingkungan kerja, sarana kesehatan tenaga kerja, pemeliharaan kesehatan tenaga kerja. Berdasarkan Uji T (persial) berpengaruh positif dan signifikan antara Variabel Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.
3. Secara Uji F (simultan) Berpengaruh signifikan antara variabel independen yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan atau Bersama-sama terhadap variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari Analisa data yang menunjukkan

bahwa masing-masing indikator yang digunakan dapat dijadikan sebagai alat ukur. Jadi Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru di nyatakan positif dan Signifikan

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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih Kepada Bapak Dr. H. M. Nasir. S, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Parepare. Terima kasih Kepada Pembembing 1 Pak DR. PARMAN, MM dan Ibu Fatimah, SE., M.Si.,CTA.,ACPA selaku Pembinbing 2 senangtiasa meluangkan waktu dan memberikan petunjuk dalam Menyusun skripsi. Dan Seluruh teman-teman tanpa terkecuali di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare Angkatan 2018, yang telah memberikan do'a dan dukungannya selama ini.

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.