



PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Abdul Nasser Hasibuan¹, Ja'far Nasution², Wiwik Susanti Sitompul³
Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan
ucoknas@yahoo.co.id

Abstract

Performance means a work result that can be achieved by a person or group of people in an organization in accordance with the authority and of each responsibility. This paper aims to determine the effect of occupational safety and health partially and simultaneously on employee performance. The efforts needed to improve occupational safety and health are preventing and reducing accidents by applying safe protection equipment, regulating temperature, humidity, air cleanliness, use of work space, lighting that is quite bright and soothing, and prevents noise. The population in this study were 400 employees and the samples taken for this study were 63 respondents using the Slovin formula with a significance level of 10% or (0.1). Data collection techniques used in this study were questionnaire / questionnaire method, documentation method, and interview method. Analysis of the data used in this study used multiple regression analysis with a level of sig <0, 1. The results of multiple regression analysis shows that the influence of occupational safety and health has a significant influence partially and simultaneously on employee performance.

Key Word: Employee Safety, Health and Performance

Abstrak

Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Adapun usaha – usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja adalah mencegah dan mengurangi kecelakaan dengan menerapkan peralatan perlindungan yang aman, mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan. Populasi pada penelitian ini adalah 400 karyawan dan sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah 63 responden dengan menggunakan formula *Slovin* dengan taraf signifikansi 10% atau (0,1). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket/kuesioner, metode dokumentasi, dan metode wawancara. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keselamatan, Kesehatan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberlangsungan sebuah perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya manajemen yang baik, khususnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Untuk itu, penerapan peraturan perundang-undangan dan pengawasan serta perlindungan para buruh sangat menentukan sistem manajemen industri yang baik dengan menerapkan K3 secara optimal. Agar buruh pabrik misalnya, dapat terjamin keadaan kesehatan dan produktivitas kerja setinggi-tingginya maka perlu keseimbangan yang menguntungkan dari faktor beban kerja, beban tambahan akibat lingkungan kerja, dan kapasitas kerja. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, beban yang dimaksud dapat berupa fisik, mental, ataupun sosial.

Perusahaan harus memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi kerja yang lebih aman dan lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi. Pelaksanaan tanggung jawab organisasional atas keamanan dan kesehatan karyawan ini berhubungan erat dengan tugas para manajer operasi organisasi (Handoko, 2001). Pelaksanaan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan harus maksimal supaya kinerja perusahaan meningkat dengan baik. Akan tetapi, jika pelaksanaan penerapan dan kesehatan kerja tidak diperhatikan maka kinerja karyawan mengalami kemunduran dan memengaruhi kepada pendapatan perusahaan. Kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi (Darma, 2005). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Pendapat dari para ahli lain, bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategic planning*) suatu organisasi (Akdon, 2011).

Kesehatan kerja merupakan bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal (Husni, 2015). Menurut Mangkunegara (2011) resiko kesehatan merupakan faktor – faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi dan gangguan fisik. Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dalam melakukan suatu pekerjaan. Adanya penekanan dalam suatu hubungan kerja menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak

melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial (Asyhadie, 2008).

Lingkungan kerja mempunyai peranan yang penting dalam membentuk atau memengaruhi kesehatan seseorang. Lebih-lebih lingkungan yang sangat berisiko terhadap terjadinya penyakit dan kecelakaan akibat kerja seperti di pabrik-pabrik yang menghasilkan limbah yang berisiko sehingga menyebabkan terganggunya kesehatan manusia (Notoamodjo, 2010). Akibat dari kecelakaan industri ini ada yang bersifat ekonomis dan non ekonomis, yang bersifat ekonomis antara lain kerusakan/kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan, biaya pengobatan dan perawatan korban, tunjangan kecelakaan, hilangnya waktu kerja, menurunnya jumlah maupun mutu produksi. Sedangkan yang bersifat non ekonomis, pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu, tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/cedera berat maupun luka ringan. Mencegah terjadinya hal-hal tersebut, dalam undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja menyebutkan syarat-syarat keselamatan kerja, yakni mencegah dan mengurangi kecelakaan, memberi pertolongan pada kecelakaan, memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja, mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran, memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban dan lain sebagainya (Husni, 2015).

Tantangan utama manajemen saat ini berkisar pada menciptakan organisasi yang lebih baik, yaitu organisasi yang mampu menjamin kelangsungan eksistensinya, siap menghadapi berbagai tantangan, mampu menghilangkan berbagai kendala serta memanfaatkan berbagai peluang yang timbul. Berbagai tantangan dimasa depan itu antara lain, globalisasi ekonomi,, perubahan geopolitik, pengangguran, peningkatan taraf hidup, keanekaragaman tenaga kerja, perkembangan teknologi, masalah demografi, kemudian timbulnya berbagai kejutan yang tidak diperkirakan sebelumnya, hingga kini banyak penelitian dan kasus yang mengkaji tentang teori manajemen modern, akan tetapi masih gagal dalam mengatur perilaku individu menuju organisasi yang baik. Pengelolaan perusahaan yang berorientasi Islam memerlukan pendekatan duniawi maupun ukhrawi sekaligus. Artinya setiap perusahaan antusias untuk melakukan hal tersebut, pastinya setiap strategi yang ada dalam perusahaan tersebut akan terkelola dengan baik, apabila hal duniawi dan ukhrowinya seimbang (Usman, 2015).

Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau

tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan (Usman, 2015).

PT. KIRANA SAPTA berlokasi di Panompuan yang merupakan salah satu desa di Kabupaten Tapanuli Selatan merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang industri karet. Pengolahan dan perindustriannya mengolah bahan baku menjadi bahan setengah jadi. Perusahaan ini terletak di Jl. Raya Aek Godang Gunung Tua km. 26, Angkola Timur, Tapanuli Selatan. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari PT. KIRANA SAPTA di Panompuan jumlah kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2015 sebanyak 4 kali, sedangkan tahun 2016 sebanyak 7 kali, dan pada terakhir yaitu tahun 2017 sebanyak 3 kali. Jenis kecelakaan yang terjadi yaitu terhirup atau terjadinya kontak antara kulit dengan hidrokarbon dan abu, gas, uap *steam*, asam dan embun yang beracun, terkena benturan keras, terpotong saat memotong karet, jatuh terpeleset. Kecelakaan kerja yang terjadi dapat disebabkan karena kelalaian para pekerja yang kurang mematuhi standar operasional prosedur atau tidak mematuhi peraturan serta tidak memakai pelindung perlengkapan dan kurangnya pengawasan atasan sehingga menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja. Berdasarkan informasi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik karet PT. KIRANA SAPTA di Panompuan Kabupaten Tapanuli Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi pada PT. KIRANA SAPTA yang berada di Jl. Raya Aek Godang Gunung Tua km. 26, Angkola Timur, Tapanuli Selatan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan data primer, data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian sebagai informasi. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket melalui wawancara dengan karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. KIRANA SAPTA di Panompuan yang berjumlah 328 orang. Karena jumlah populasi yang banyak, tidak semua populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik pengambilan sampelnya adalah *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden.

Sebelum dilakukan pengujian terhadap angket penelitian ini, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk menentukan tingkat kevalidan angketnya. Setelah angket penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel, maka selanjutnya dilakukan pengujian normalitas

untuk menentukan data masing-masing variabelnya terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas merupakan salah satu bagian uji persyaratan analisis data, artinya sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus di uji kenormalan distribusinya. Hal ini disebabkan secara umum data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal, terdistribusi normal atau tidaknya data dilihat dari hasil uji *kolmogrov-smirnov*.

Setelah data dinyatakan normal, berikutnya dilakukan pengujian asumsi klasiknya. Syarat penelitian yang baik adalah penelitian yang bebas dari kesalahan asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Penelitian ini memiliki dua variabel independen dan satu variabel dependennya, sehingga penelitian ini merupakan regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis berupa uji parsial dengan uji t an uji simultan yaitu uji f dengan besaran pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependennya dapat dilihat melalui nilai R squarenya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ = Terdapat pengaruh keselamatan terhadap kinerja karyawan pada PT. KIRANA SAPTA Panompuan.
- H₂ = Terdapat pengaruh kesehatan terhadap kinerja karyawan pada PT. KIRANA SAPTA Panompuan.
- H₃ = Terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan pada PT. KIRANA SAPTA Panompuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Suatu data dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid. Nilai r_{hitung} dapat diperoleh menggunakan SPSS, sedangkan nilai r_{tabel} adalah 0,2091. Sedangkan nilai r_{hitung} dapat dilihat pada nilai hasil *Corrected Item-Total*. Untuk pengujian validitas keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) 12 pertanyaan untuk variabel (X_1) 11 pertanyaan untuk variabel (X_2) dan 12 pertanyaan untuk variabel (Y). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Keselamatan Kerja

Item Pertanyaan	R hitung	Ketentuan	Kesimpulan
1	0,471	0,471 > 0,2091	Valid
2	0,590	0,590 > 0,2091	Valid
3	0,289	0,289 > 0,2091	Valid
4	0,278	0,278 > 0,2091	Valid
5	0,590	0,590 > 0,2091	Valid
6	0,375	0,375 > 0,2091	Valid
7	0,520	0,520 > 0,2091	Valid
8	0,295	0,295 > 0,2091	Valid
9	0,277	0,277 > 0,2091	Valid
10	0,254	0,254 > 0,2091	Valid
11	0,452	0,452 > 0,2091	Valid
12	0,452	0,452 > 0,2091	Valid

Sumber: Data diolah

Dari tabel 1 diatas, variabel keselamatan kerja berdasarkan hasil uji validitasnya menunjukkan bahwa R hitung lebih besar dari nilai R tabel yang menyimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja dinyatakan valid. Berikutnya uji validitas untuk variabel kesehatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kesehatan Kerja

Item Pertanyaan	R hitung	Ketentuan	Kesimpulan
1	0,665	0,665 > 0,2091	Valid
2	0,402	0,402 > 0,2091	Valid
3	0,424	0,424 > 0,2091	Valid
4	0,417	0,417 > 0,2091	Valid
5	0,366	0,366 > 0,2091	Valid
6	0,497	0,497 > 0,2091	Valid
7	0,665	0,665 > 0,2091	Valid
8	0,489	0,489 > 0,2091	Valid

9	0,216	$0,216 > 0,2091$	Valid
10	0,234	$0,234 > 0,2091$	Valid
11	0,417	$0,417 > 0,2091$	Valid

Sumber: Data diolah

Dari tabel 2 diatas, variabel kesehatan kerja berdasarkan hasil uji validitasnya menunjukkan bahwa R hitung lebih besar dari nilai R tabel yang menyimpulkan bahwa variabel kesehatan kerja dinyatakan valid. Berikutnya uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	R hitung	Ketentuan	Kesimpulan
1	0,960	$0,960 > 0,2091$	Valid
2	0,959	$0,959 > 0,2091$	Valid
3	0,270	$0,270 > 0,2091$	Valid
4	0,924	$0,924 > 0,2091$	Valid
5	0,295	$0,295 > 0,2091$	Valid
6	0,959	$0,959 > 0,2091$	Valid
7	0,671	$0,671 > 0,2091$	Valid
8	0,959	$0,959 > 0,2091$	Valid
9	0,960	$0,960 > 0,2091$	Valid
10	0,578	$0,578 > 0,2091$	Valid
11	0,924	$0,924 > 0,2091$	Valid
12	0,671	$0,671 > 0,2091$	Valid

Sumber: Data diolah

Dari tabel 3 diatas, variabel kinerja karyawan berdasarkan hasil uji validitasnya menunjukkan bahwa R hitung lebih besar dari nilai R tabel yang menyimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Setelah dilakukan uji validitas tiap-tiap variabel, berikutnya dilakukan uji reliabilitas variabel-variabelnya. Hasil uji reliabilitas untuk tiap-tiap variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketentuan	Kesimpulan
Keselamatan Kerja	0,672	$0,672 > 0,60$	Reliabel
Kesehatan Kerja	0,678	$0,678 > 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,744	$0,744 > 0,60$	Reliabel

Sumber: Data diolah

Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel X_1 (keselamatan kerja) sebesar 0, 672. Suatu variabel yang dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>0, 60$. Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel X_2 (kesehatan kerja) sebesar 0,678. Suatu variabel yang dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$. Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,744. Suatu variabel yang dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$.

Setelah variabel penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel, berikutnya dilakukan pengujian normalitas data penelitian, karena penelitian yang baik adalah penelitian yang datanya terdistribusi normal. Pengujian normalitas ini dilakukan dengan melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* melalui uji *kolmogrov-smirnov*. Hasil uji normalitasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

Pengujian	Nilai	Ketentuan	Kesimpulan
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	0,200	$0,200 > 0,05$	Data normal

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas dengan melihat nilai *Asym. Sig (2-tailed)* menunjukkan bahwa data variabel-variabel penelitian ini terdistribusi normal, karena nilai *Asym. Sig (2-tailed)*nya lebih besar dari 0,05. Setelah data variabel penelitian ini dinyatakan normal, berikutnya dilakukan pengujian asumsi klasik, karena penelitian yang baik adalah penelitian yang tidak terjadi kesalahan asumsi klasik di dalamnya. Uji asumsi klasik dimulai dengan melihat hasil uji multikolinearitasnya melalui nilai *variance inflation factors* atau disingkat VIF. Uji multikolinearitas dilakukan untuk tujuan mencek tidak terjadi korelasi antar

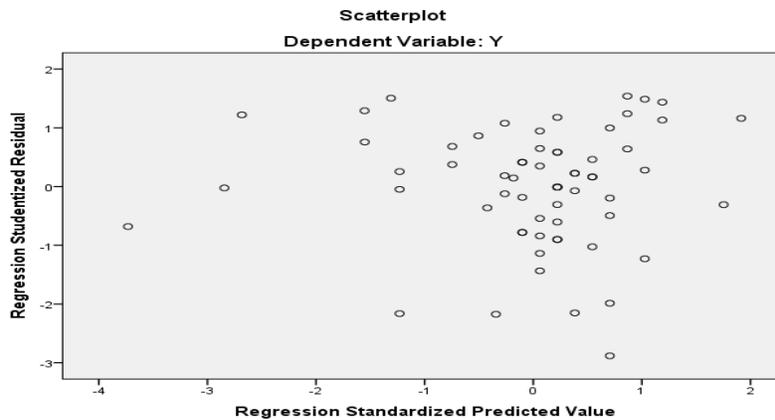
variabel independennya. Hasil uji multikolinearitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Ketentuan	Kesimpulan
Keselamatan Kerja	3,816	3,816 < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Kesehatan Kerja	3,816	3,816 < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, tidak terjadi korelasi antar variabel independennya, hal ini dilihat dari hasil uji multikolinearitasnya yang mana nilai VIF nya berada di bawah 10, artinya penelitian ini bebas dari kesalahan asumsi klasik untuk uji multikolinearitasnya. Selain uji multikolinearitas, uji asumsi klasik berikutnya adalah uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, analisa regresi berganda (*multiple regression*) berguna untuk mencari pengaruh dua variabel prediktor atau mencari hubungan fungsional dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel *dependent*, atau untuk meramalkan dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel *independent* dengan melihat nilai *Unstandardized Coefficients* bagian kolom B untuk membuat persamaan yang terbentuk dalam penelitian ini. Pada dasarnya persamaan regresi linier berganda terbentuk dari persamaan dibawah ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien variabel independen

e = eror

X₁, X₂ = Variabel independen

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda pada persamaan (1), maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah.

$$KK = \beta_0 + \beta_1 KsK + \beta_2 SK \dots\dots\dots(2)$$

Dimana :

KK = Kinerja Karyawan

β₀ = Konstanta

β₁, β₂ = Koefisien keselamatan kerja dan kesehatan kerja

KsK = Keselamatan Kerja

SK = Kesehatan kerja

Untuk membuat persamaan yang terbentuk dalam penelitian ini, terlebih dahulu data diolah sehingga menghasilkan uji regresi linier berganda, seperti pada tabel berikut.

Tabel 7
Uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien
Konstanta	43,102
KsK	0,583
SK	0,825

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 7 diatas, persamaan regresi linier berganda yang terbentuk dalam penelitian ini adalah.

$$KK = 43,102 + 0,583KsK + 0,825SK \dots\dots\dots(3)$$

Persamaan regresi tersebut dapat menjelaskan jika variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja dianggap konstan maka kinerja karyawan sebesar 43,102 satuan. Jika keselamatan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,583 satuan dengan syarat variabel independen lainnya dianggap konstan, dan jika kesehatan karyawan mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,825 satuan dengan syarat variabel lain dianggap tetap.

Penentuan berpengaruh atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari hasil uji t dan uji f nya. Uji t digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka H_a diterima dan menolak H_0 , maknanya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependennya. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8**Uji T**

Variabel	T _{hitung}	Hasil	Kesimpulan
KsK	2,614	2,614 > 1,672	Terdapat pengaruh
SK	3,563	3,563 > 1,672	Terdapat pengaruh

Sumber: Data diolah

Tabel 8 menjelaskan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kesehatan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, dilakukan pengujian dengan melihat hasil uji F. Hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9**Uji F**

Uji	F _{hitung}	Hasil	Kesimpulan
Uji F	6,730	6,730 > 3,15	Terdapat pengaruh simultan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 9 diatas, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. KIRANA SAPTA Panompuan. Dan untuk melihat sebesar apa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai R squarenya, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 10**Uji Koefisien determinasi**

Uji	R ²
Uji R ²	0,156

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur presentase total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi. Jika nilainya mendekati 1 maka model regresi semakin mendekati kecocokan dengan model yang sebenarnya artinya ada hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas yang menjelaskannya. Nilai R² penelitian ini adalah 0,156. Hal ini menunjukkan bahwa 15,6% variabel keselamatan dan kesehatan kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT. KIRANA SAPTA Panompuan. Sedangkan 84,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan-perusahaan apalagi di sektor industri akan melindungi karyawan dari segala kecelakaan kerja yang tidak dapat dihindari. Program K3 yang dilakukan perusahaan akan membuat karyawan merasa dilindungi dalam bekerja yang akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Agar perusahaan tetap dapat menjaga peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di perusahaan, perusahaan dapat bekerja sama dengan asuransi-asuransi kesehatan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan perusahaan harus memperhatikan peraturan-peraturan yang diberlakukan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen dalam melindungi karyawannya. Perusahaan juga harus menciptakan kesadaran yang tinggi kepada semua karyawan terhadap pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja melalui pemasangan spanduk peringatan akan pentingnya keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya
- Abdul Halim Usman. 2015. *Manajemen Strategi Syariah*. Jakarta Timur: Zikrul Hakim
- Akdon. 2011. *Strategik Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Surya Darma. 2005. *Manajemen Kerja*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah Volume 1, Nomor 2 April 2018
- Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Lalu Husni. 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo
- Nuraeni gani, *Determinan Kinerja Karyawan Bank syariah Sulselbar* (al-mashrafiyah: Jurnal)
- Soekidjo Notoamodjo. 2010. *Etika dan Hukum Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Surya Darma. 2005. *Manajemen Kerja*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta

T. Hani Handoko. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE

Zaeni Asyhadie. 2008. Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada