

## **PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UTAMA CORE ALBASIA DI KABUPATEN KENDAL**

**<sup>1</sup>Eddi Indro Asmoro, <sup>2</sup>Muryani Setiyastuti**

*<sup>1,2</sup>Teknik Industri, Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang  
asmoroie@edu.unisbank.ac.id,  
muryanisetiyastuti@gmail.com*

### **Abstrak**

Terdapat masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu mengenai penurunan kinerja karyawan, ketidaksiplinan karyawan PT. Utamacore Albisia Kendal, selain itu, keselamatan dan kesehatan kerja yang di terapkan kurang baik, yang berakibat pada tingginya kecelakaan kerja serta tingginya jumlah karyawan yang sakit akibat kerja. Penurunan kinerja karyawan tentu akan berdampak tidak baik terhadap perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Utamacore Albisia Kendal.

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 100 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling sebanyak 50 karyawan. Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara parsial variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*There are issues related to the performance of employees was about a decrease in employee performance, indiscipline employees of PT. Utamacore Albisia Kendal, in addition, the occupational safety and health that was applied is not good, which results in high work accidents and high number of employees who are sick due to work. The decline in employee performance will certainly have a bad impact on the company. This study aims to determine whether occupational health and safety affect the performance of employees at PT Utamacore Albisia Kendal.*

*This research uses descriptive and quantitative research. The population in this study were employees totaling 100 employees. Sampling using random sampling technique as many as 50 employees. The collection method used in this study is primary data obtained from questionnaires. The data analysis method used multiple linear regression analysis with the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) program.*

*The results of this study indicate that simultaneously the variables of occupational health and safety have a significant effect on employee performance. The results of this study also show that partially the occupational health and safety variables have a significant effect on employee performance.*

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

## **I. PENDAHULUAN**

Kinerja dari partisipasi karyawan yang baik, tentu akan meningkatkan kesuksesan finansial bagi sebuah perusahaan (Bernstein & Beeferman, 2015). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan diantaranya efektivitas dan efisiensi, otoritas atau wewenang, inisiatif, dan disiplin. Semua itu dalam artian taat kepada hukum, peraturan perusahaan dan standar kerja yang

diterapkan di perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan juga sangat ditentukan oleh adanya fasilitas pendukung serta sarana dan prasarana, seperti halnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) demi terbentuknya kinerja yang maksimal (Suyadi, 2012).

PT. Utama Core Albasia yang berlokasi di Kendal merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan kayu yang didirikan pada tanggal 6 Maret 2012 yang alamat kantornya berada di Jl. Raya Boja Kaliwungu KM.06 Dusun Sepetek, Rt.01/Rw.02 Desa Kertosari, Kecamatan Singorojo, Kabupaten Kendal. Permasalahan utama adalah sistem pernapasan paru-paru yang dipengaruhi oleh faktor paparan debu yang menyebabkan pernafasan karyawan terganggu, maka tentunya akan berkaitan tentang kinerjanya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Dampak yang terjadi penurunan kinerja karyawan selama satu tahun terakhir karena karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta adanya karyawan yang menjalankan pekerjaannya dengan kurang baik atau dengan kata lain kompetensi karyawan mulai berkurang, sehingga berimbas pada kinerja karyawan.

Dengan demikian karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena karyawan sebagai aset utama dalam perusahaan. Berdasarkan hasil observasi yang lain didapatkan bahwa kesehatan lingkungan kerja seperti kebersihan, suhu ruangan yang panas, tidak ada jaminan kesehatan dan pemeriksaan kesehatan secara berkala belum terlaksanakan secara rutin. Namun perusahaan telah menetapkan program keselamatan kerja bagi karyawan, seperti pemberian 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, sehingga kesehatan para karyawan pun menjadi terganggu yang berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan.

Secara umum, SDM yang dimiliki perusahaan harus mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan SDM memerlukan manajemen yang mampu mengelola secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah kesehatan dan keselamatan kerja. Menurut Barthos (2014) bahwa masih banyak pengusaha yang menganggap pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja kurang bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan dan hanya menambah biaya. Sikap seperti ini mengakibatkan timbulnya ketidakpedulian dan dapat menurunkan kualitas kinerja, kenyamanan, dan rasa aman dalam bekerja.

## **II. TELAAH PUSTAKA**

### **2.1 Kesehatan Kerja**

Menurut Kurniawidjadja (2010), kesehatan kerja adalah bentuk upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial para pekerja dengan setinggi-tingginya. Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kesehatan kerja dapat diartikan juga sebagai segala aturan–aturan dan usaha–usaha untuk menjaga karyawan tetap merasa sehat dan terhindar dari kejadian yang dapat merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam suatu hubungan kerja. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja. Adapun Indikator kesehatan kerja terdiri dari:

1. Bebas dari gangguan secara fisik dan psikis. Keadaan dan kondisi karyawan yang bebas dari gangguan fisik dan psikis dari lingkungan kerja akan mendorong produktifitas dan kinerja yang dihasilkan.
2. Bekerja sesuai waktu yang ditentukan. Bekerja sesuai dengan waktu yang sudah tentukan olah perusahaan akan mengurangi tingkat kejenuhan dan rasa bosan karyawan, dan tentunya hal ini akan membuat karyawan terhindar dari stres kerja.
3. Perlindungan Karyawan. Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

## **2.2 Keselamatan Kerja**

Menurut Megginson dalam Mangkunegara (2004), yang dimaksud dengan keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Risiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran. Adapun Indikator keselamatan kerja menurut Moenir (2009) terdiri dari:

1. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.
2. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik.
3. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.
4. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari bahasa inggris yakni *performance*. Ada yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya menurut Wibowo (2013) kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008), yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2006) yaitu:

1. Kualitas/Mutu
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

## **2.4 Hubungan Antara Kesehatan Kerja Dan Kinerja Karyawan**

Kesehatan kerja merupakan kondisi yang terhindar dari penyakit fisik maupun emosional (Mondy, 2008). Masalah-masalah dalam bidang ini bisa secara

serius mempengaruhi produktivitas dan kualitas kehidupan karyawan. Hal-hal tersebut bisa secara dramatis menurunkan efektivitas perusahaan dan semangat kerja karyawan. Sebetulnya, cedera dan penyakit yang berkaitan dengan dunia pekerjaan lebih sering terjadi daripada hal lain yang banyak orang belum sadari.

Pencapaian kinerja karyawan diperlukan program kesehatan dan keselamatan kerja, dengan fungsi-fungsi sebagai berikut : (1) melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja, (2) membantu penyesuaian mental/fisik karyawan sehingga karyawan sehat dan produktif, (3) membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya. Dapat disimpulkan bahwa dengan diperhatikannya kesehatan karyawan selama bekerja merupakan salah satu faktor penting dan memiliki pengaruh yang positif yang mendukung agar kinerja karyawan meningkat.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Nia Indriasari (2008) dengan judul "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas" menunjukkan bahwa nilai koefisiensi regresi sebesar 0,230 dan memiliki thitung sebesar 2,382 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

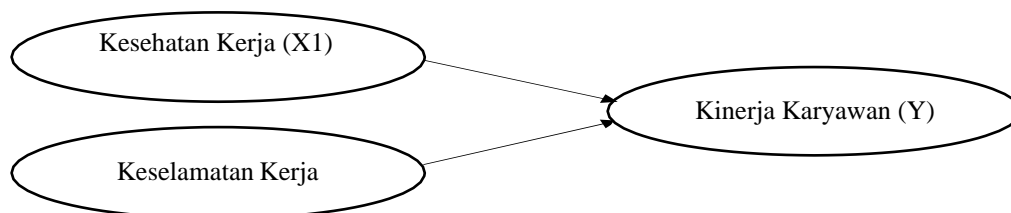
H1 : Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **2.5. Hubungan Antara Keselamatan Kerja Dan Kinerja Karyawan**

Menurut Slamet (2012), yang dimaksud dengan keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang dipergunakan, tata letak ruang kerja, dan beban kerja yang didapat saat bekerja. Dengan kata lain, keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan selama bekerja.

Menurut Dharma (2002), ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item. Salah satunya tentang kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2006) memberikan hasil bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



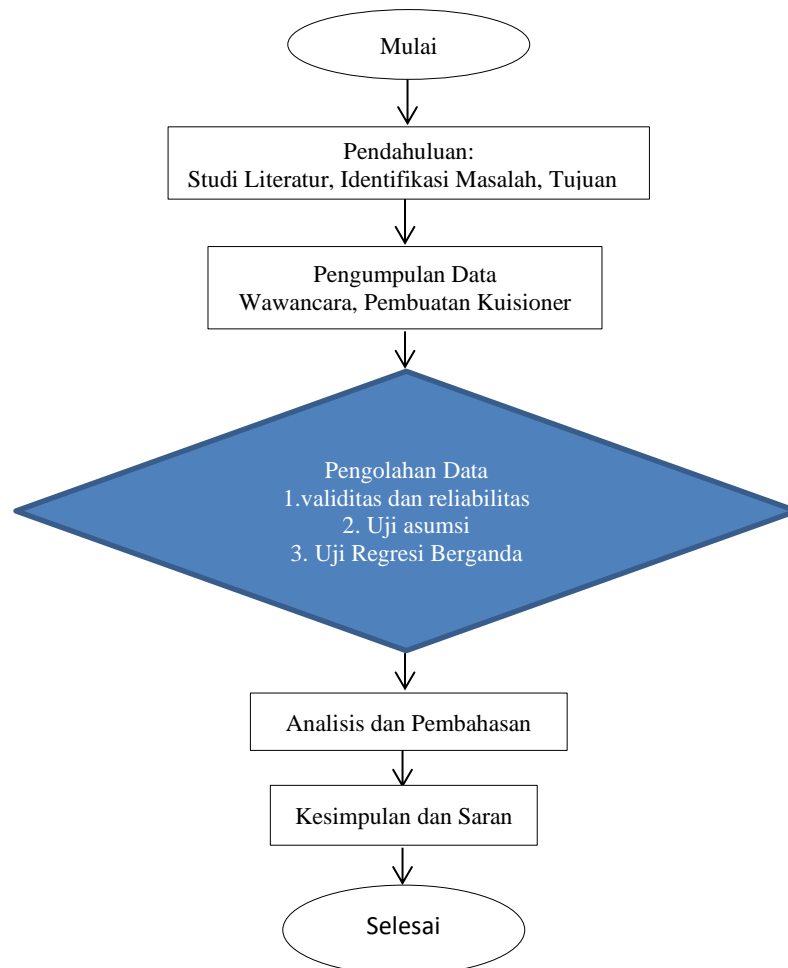
**Gambar.1.1.** Kerangka Pemikiran Teoritis  
(Supomo & Nurhayati, 2018).

## 2.6. Hipotesa Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah, dimana rumusan masalah tersebut pastinya berupa pertanyaan-pertanyaan dalam sebuah penelitian yang selanjutnya akan diteliti. Dikarenakan sifatnya yang sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu pengujian atau riset. Hipotesis terbagi menjadi dua macam yang dilakukan dalam suatu percobaan penelitian, yaitu hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Adapun hipotesis dari penelitian ini, mengacu pada rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis yang telah didapatkan berdasarkan dari hasil penelitian ini adalah :

1.  $H_{01}$  : Kesehatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2.  $H_{02}$ : Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawa
3.  $H_{a1}$ : Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
4.  $H_{a2}$ : Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

## III. METODE PENELITIAN



## IV. DATA, HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Pengumpulan Data

Adapun hasil distribusi jawaban responden yang dilihat dari 10 butir pernyataan mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) ditampilkan dalam Tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 11.** Ditribusi Responden Berdasarkan Item Pernyataan Kuesioner

Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)
Pernyataan 1	0 (0%)	0 (0%)	3 (6%)	31 (62%)	16 (32%)
Pernyataan 2	0 (0%)	2 (4%)	6 (12%)	30 (60%)	12 (24%)
Pernyataan 3	3 (6%)	6 (12%)	19 (20%)	17 (34%)	5 (10%)
Pernyataan 4	0 (0%)	8 (16%)	14 (28%)	18 (36%)	10 (20%)
Pernyataan 5	1 (2%)	13 (26%)	20 (40%)	12 (24%)	4 (8%)
Pernyataan 6	0 (0%)	2 (4%)	7 (14%)	28 (56%)	13 (26%)
Pernyataan 7	0 (0%)	13 (26%)	18 (36%)	14 (28%)	5 (10%)
Pernyataan 8	0 (0%)	1 (2%)	11 (22%)	31 (62%)	7 (14%)
Pernyataan 9	0 (0%)	8 (16%)	21 (42%)	17 (34%)	4 (8%)
Pernyataan 10	0 (0%)	0 (0%)	2 (4%)	24 (48%)	24 (48%)

Sumber: (Data primer yang diolah, 2021)

**Tabel 1.2.** Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesehatan Kerja	26	45	35.90	4.277
Keselamatan Kerja	31	52	39.54	5.096
Kinerja Karyawan	30	48	37.22	4.679

Sumber: (Data primer yang diolah, 2021)

#### 4.2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Cara yang dilakukan dalam uji validitas adalah melakukan analisis korelasi antara setiap elemen pertanyaan dengan total nilai variabel, yaitu dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ ,  $n$  merupakan jumlah sampel. Untuk menguji pertanyaan pada kuesioner atau indikator valid atau tidak dapat dilihat nilai pada *Corrected Item-Total Correlation* dengan syarat sebagai berikut : Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, serta nilai yang dihasilkan positif maka indikator dinyatakan valid. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka indikator dinyatakan tidak valid.

**Tabel 1.3.** Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Indikator	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Kesehatan Kerja	Indikator 1	0,605	0,355	Valid
	Indikator 2	0,638	0,355	Valid
	Indikator 3	0,640	0,355	Valid
	Indikator 4	0,375	0,355	Valid
	Indikator 5	0,413	0,355	Valid
	Indikator 6	0,552	0,355	Valid
	Indikator 7	0,598	0,355	Valid
	Indikator 8	0,472	0,355	Valid
	Indikator 9	0,635	0,355	Valid
	Indikator 10	0,432	0,355	Valid
Keselamatan Kerja	Indikator 11	0,479	0,355	Valid
	Indikator 12	0,576	0,355	Valid
	Indikator 13	0,466	0,355	Valid
	Indikator 14	0,373	0,355	Valid
	Indikator 15	0,535	0,355	Valid
	Indikator 16	0,518	0,355	Valid
	Indikator 17	0,613	0,355	Valid
	Indikator 18	0,679	0,355	Valid

Kinerja Karyawan	Indikator 19	0,453	0,355	Valid
	Indikator 20	0,446	0,355	Valid
	Indikator 21	0,679	0,355	Valid
	Indikator 22	0,380	0,355	Valid
	Indikator 23	0,627	0,355	Valid
	Indikator 24	0,669	0,355	Valid
	Indikator 25	0,645	0,355	Valid
	Indikator 26	0,590	0,355	Valid
	Indikator 27	0,506	0,355	Valid
	Indikator 28	0,611	0,355	Valid
	Indikator 29	0,631	0,355	Valid
	Indikator 30	0,629	0,355	Valid
	Indikator 31	0,372	0,355	Valid

Sumber: (Data Primer Yang Diolah, 2021)

**Tabel 1.4.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesehatan Kerja	0,724	Reliabel
Keselamatan Kerja	0,727	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,740	Reliabel

Sumber: (Data Primer Yang Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel baik variabel independen dan variabel dependen mempunyai *Cronbach Alpha* di atas 0,60 sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel, dan layak untuk diajukan ke dalam pengujian berikutnya.

#### 4.3. Uji Asumsi

Uji yang digunakan untuk mendeteksi data terdistribusi hasil adalah uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, uji hipotesis, uji autokorelasi, dan regresi linear berganda

**Tabel 1.5.** Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorof Smirnov Sig
<i>Unstandarized Residual</i>	0,739

Sumber: (Data Primer Yang Diolah, 2021)

**Tabel 1.6.** Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	T	Sig	Keterangan
Kesehatan Kerja	0,203	0,840	Tidak Terdapat Heterokedastisitas
Keselamatan Kerja	0,539	0,592	Tidak Terdapat Heterokedastisitas

Sumber: (Data Primer Yang Diolah, 2021)

**Tabel 1.7.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kesehatan Kerja	0,456	2,193	Tidak Terdapat Multikolinearitas

Keselamatan Kerja	0,456	2,193	Tidak Terdapat Multikolinearitas
-------------------	-------	-------	-------------------------------------

Sumber: (Data Primer Yang Diolah, 2021)

**Tabel 1.8.** Pengambilan Keputusan Uji Hipotesis

Hipotesis nol (H0)	Keputusan	Jika
Tdk ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tdk ada autokorelasi positif	No desicison	$dl \leq d \leq du$
Tdk ada korelasi negative	Tolak	$4-dl < d < 4$
Tdk ada korelasi negative	No desicison	$4-du \leq d \leq 4-dl$
Tdk ada autokorelasi, Positif atau Negatif	Tdk ditolak	$du < d < 4-du$

Sumber: (Data Primer Yang Diolah, 2021)

**Tabel 1.9 Hasil Uji Pengaruh Simultan (F-Test)**

Model	Sum of Squares	F	Sig.
Regression	712,239	46,449	0,000
Residual	360,341		
Total	1072,580		

Sumber: (Data Primer Yang Diolah, 2021)

**Tabel 2.0.** Hasil Uji Parsial

Variabel	T Hitung	>/<	T Tabel	Prob	>/<	$\alpha =$ 0,05	KEPUTUSAN
Kesehatan Kerja (X1)	2,550	>	-1,699	0,014	<	0,05	Ho ditolak, ada pengaruh
Keselamatan Kerja (X2)	4,397	>	-1,699	0,000	<	0,05	Ho ditolak, ada pengaruh

Sumber: (Data Primer Yang Diolah, 2021)

**Tabel 2.1.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,815	0,664	0,650

Sumber: (Data Primer Yang Diolah, 2021)

**Tabel 2.2.** Hasil Uji Autokorelasi

	Nilai dU	Durbin Watson (DW-test)	Nilai 4-dU	Keterangan
Model Persamaan	1,673	2,101	2,327	Tidak Terdapat Autokorelasi

Sumber: (Data Primer Yang Diolah, 2021)

#### 4.4. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 2.3.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi B	Sig
Konstanta	4,703	0,181
Kesehatan Kerja (X1)	0,349	0,014
Keselamatan Kerja (X2)	0,505	0,000

Sumber: (Data Primer Yang Diolah, 2021)

$$Y = 4,703 + 0,349 X1 + 0,505 X2 + E$$

#### 4.5. Pembahasan

##### a. Pengaruh Variabel Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kesehatan kerja memiliki nilai  $t_{hitung} = |2,550| > t_{tabel} = -1,699$ , dan nilai signifikansi ( $sig$ ) =  $0,014 < \alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif. Hasil regresi membuktikan bahwa tinggi



rendahnya kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kesehatan kerja merupakan salah satu indikator terkait meningkatkan kinerja karyawan untuk membantu mengembangkan suatu perusahaan. Sehingga dapat dikatakan kesehatan kerja mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan. Semakin tinggi penerapan kesehatan kerja suatu perusahaan dapat berarti semakin baik pula hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja merupakan prediktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Proporsi kesehatan kerja pada PT UTAMACORE ALBASIA

#### **b. Pengaruh Variabel Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel kesehatan kerja memiliki nilai **thitung** =  $|4,397| > t \text{ tabel} = -1,699$ , dan nilai signifikansi ( $\text{sig}$ ) =  $0.000 < \alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif. Hasil regresi membuktikan bahwa tinggi rendahnya keselamatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Keselamatan kerja merupakan indikator penting terkait peningkatan kinerja karyawan untuk menjadikan suatu perusahaan lebih berkembang. Keselamatan kerja mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Semakin tinggi penerapan keselamatan kerja suatu perusahaan maka semakin baik pula hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan suatu perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja merupakan prediktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Proporsi keselamatan kerja pada PT UTAMACORE ALBASIA

## **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. Kesimpulan**

1. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT UTAMACORE ALBASIA. Selain itu, pengaruh kesehatan kerja diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,664, yang artinya bahwa sebesar 66,4% variabel kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.
2. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT UTAMACORE ALBASIA. Besar pengaruh keselamatan kerja diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,664, yang artinya bahwa sebesar 66,4% variabel keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

### **5.2. Saran**

Diharapkan penelitian yang akan datang memperbanyak responden pada penelitian tersebut untuk mendapatkan gambaran kondisi perusahaan dan hasil yang diperoleh akan dapat digeneralisasi sehingga lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agus, D. 2002. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali Pers.
- Alfianto, D. 2015. Pengaruh Fasilitas Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Lapangan PT. Bangun Indah Perkasa Nusantara Surabaya. *Skripsi*. Universitas Wijaya Putra, Surabaya.
- Barthos, B. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro cet.7*; Jakarta: BumiAksara.
- Gomes. 2003. *Human Resource Management, An Experiential Approach, International Edition*. Singapore: Me Graw-Hill, Inc.
- Dewi, R. 2006. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Gomes, F. C., & Faustino, D. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Kartikasari, R. D., & Swasto, B. 2017. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 44(1)*, 89-95.
- Kaynak, R., Toklu, A. T., Elci, M., & Toklu, I. T. 2016. Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, work alienation, and job performance: Using the PLS-SEM approach. *International Journal of Business and Management, 11(5)*, 146-166.
- Komang, A. I., Mujiati, N. I., & Utama, I. W. M. U. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana.
- Prastiani. 2016. Pengaruh Paparan Debu Kayu Terhadap Kapasitas Vital Paru Pada Pekerja diPT. Utama Core Albasia Kecamatan Cangkiran Tahun 2016. *Skripsi*. Universitas DianNuswantoro, Smarang.
- Hasibuan, M. S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2003. *Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. 2016. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Moenir, A.S. 1983. *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Multazam, M. 2015. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. *Skripsi*. UIN Alauddin, Makassar.
- Mondy, R. Wayne. & Noe, Robert M. 2005. *Human Resources Management, Edisi ke-9*. NewJersey: Penerbit Prentice Hall.

- Kristiwardhana, A., & Nugraheni, R. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang). *Skripsi*. Universitas
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sama'mur, P. K. 1986. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta : Gunung Agung.
- Simanjuntak, N., & Andri, S. 2016. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru. *JOM FISIP*, 3(2), 1-10.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS, Edisi 1*. Jakarta. Indonesia: Kencana Prenadamedia Group.
- Slamet, 2012. *"Pengertian tentang keselamatan kerja"*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Soepomo, Iman. 1985. *Hukum Perburuan Bidang Kesehatan Kerja*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2016. *Metode Peneliti Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Yrama Widya
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: AndiOffset.
- Suyadi. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE,
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja Cet.7*; Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo