

**BEBERAPA FAKTOR KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PERUSAHAAN JASA KONSTRUKSI DI KOTA AMBON)**

Godprit Haris Touwely

Dosen Fakultas Ekonomi
Universitas Kristen Indonesia Maluku

Abstract: *This study was conducted to determine the effect of occupational safety and health on the performance of employees at the construction company in the city of Ambon. Leverage data is done by questionnaire on the sample of respondents as many as 30 people. Data collected systematically analyzed using multiple linear regression analysis. The analysis showed that the working procedures, protective equipment and work environment partially or simultaneously significant effect on employee performance. Thus, if the company is able to overcome the problem of occupational safety and health on the performance of employees, the company will be able to increase the productivity of the employees themselves, and can meet the objectives diinginkan.*

Keywords: *occupational safety, occupational health, work procedures, employee performance.*

PENDAHULUAN

Setiap aktivitas yang dijalankan sebuah perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia sebagai penggerak utama. Dalam kaitan ini tentunya keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan, karena perkembangan industri modern semakin meningkat disertai penerapan teknologi tinggi dan memerlukan tenaga ahli yang terampil. Itu semua harus mendapatkan jaminan adanya keamanan kesehatan dan keselamatan bagi pekerja, sehingga kecelakaan dapat diatasi atau dihindari. Dengan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi maka tingkat produktivitas juga akan meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan.

Mengenai perlindungan keselamatan kerja ini telah diatur dalam UUD 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sedangkan Depertemen Tenaga Kerja dalam usaha melindungi hak-hak pekerja, tercantum dalam Undang-Undang No. 13/2003 yang isinya mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terkandung didalam pasal 86 dan pasal 87 bahwa; setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk

memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Tujuannya adalah untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Dengan adanya perundang-undangan No. 13 tahun 2003 dapat dilaksanakannya program keamanan, kesehatan kerja yang diharapkan dapat memberi pengaruh dalam hal kemampuan untuk mempertahankan tenaga kerja sehingga akan mendorong mereka untuk bekerja dengan baik dan berhasil dalam arti kuantitas maupun kualitas.

Pengalaman membuktikan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan jasa konstruksi sering terjadi kecelakaan karyawan dalam bekerja di lapangan. Data yang diperoleh dari salah satu perusahaan jasa konstruksi (CV. Sinar Perdana) bahwa selama periode 2009 – 2014 terdapat 21 kecelakaan, yang terdiri dari 14 kecelakaan ringan dan 7 kecelakaan sedang (tidak ada kecelakaan berat). Kecelakaan ringan adalah kecelakaan kerja yang tidak menyebabkan cacat, kecelakaan sedang adalah kecelakaan kerja yang perlu mendapat perawatan rumah sakit, namun tidak mengakibatkan hilangnya anggota badan bagi si penderita tersebut, kecelakaan berat adalah kecelakaan kerja yang perlu mendapat perawatan rumah sakit dan mengakibatkan hilangnya anggota tubuh (cacat) bagi si penderita.

Walaupun secara kuantitatif terus mengalami penurunan, tetapi hal tersebut tidak dapat diabaikan oleh perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi karena dapat berpengaruh terhadap hasil produk dan jasa yang diproduksi oleh perusahaan, sehingga perlu dilakukan upaya yang lebih serius untuk mengatasi kecelakaan akibat kerja, dengan usaha-usaha yang sesuai dengan standar keselamatan kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah maupun lembaga yang bergerak dalam perlindungan keselamatan kerja karyawan.

Dengan demikian penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beberapa faktor keselamatan dan kesehatan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan jasa konstruksi.

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan Kerja

Salah satu fungsi manajemen personalia adalah fungsi pemeliharaan yang bertujuan untuk memelihara kondisi yang telah ada dari karyawan. Fungsi pemeliharaan ini menitikberatkan pada kondisi fisik dari karyawan (keselamatan dan kesehatan kerja).

Sehubungan dengan pemeliharaan kondisi yang telah ada maka pemeliharaan keamanan dan keselamatan kerja sumber daya manusia itu perlu dilakukan oleh perusahaan, dengan sasaran agar sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dapat berjalan lancar, dan terlindung dari hal-hal yang dapat mengancam baik fisik maupun jiwa dan raganya (Saydam, 1996:620).

Menurut Moenir (1998:201) bahwa yang dimaksud keselamatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan kerja yang dapat menjamin secara maksimal

keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat tersebut, baik pegawai ataupun bukan pegawai.

Sedangkan menurut Manullang (1990:87) keselamatan kerja adalah yang bertalian dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan: suatu kejadian yang tidak diduga semula dan yang tidak dikehendaki mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas.

Dengan demikian, jelaslah bahwa keselamatan kerja merupakan tugas dari semua yang ada di lingkungan pekerjaan tersebut, sehingga jika semua orang mewaspadai adanya kecelakaan kerja maka hal-hal yang mungkin terjadi dapat dihindari dan kerugian-kerugian yang ditimbulkan oleh kecelakaan kerja dapat ditekan atau dikurangi.

Sebab-sebab Kecelakaan Kerja

Gary Dessler (1998:311) menyatakan bahwa ada tiga alasan dasar dari kecelakaan di tempat kerja: kejadian yang bersifat kebetulan, kondisi tidak aman, dan tindakan-tindakan tidak aman dilakukan pihak karyawan. Kejadian yang bersifat kebetulan (seperti berjalan didepan jendela kaca bertepatan dengan seseorang melempar bola) membantu terjadinya kecelakaan namun kurang lebih diluar kontrol manajemen. Kondisi tidak aman (*unsafe condition*) merupakan alasan utama dari kecelakaan. Termaksud faktor-faktor: peralatan pelindung yang tidak memadai, peralatan rusak, prosedur yang berbahaya dalam, pada, atau disekitar mesin atau peralatan, gudang yang tidak aman (sumpek dan terlalu penuh), penerangan yang tidak memadai (tidak cukup pergantian udara, sumber udara tidak murni). Sedangkan tindakan karyawan yang tidak aman seperti: membuang bahan-bahan, beroperasi atau bekerja dengan kecepatan yang tidak aman (entah terlalu cepat atau terlalu lamban), membuat peralatan keamanan tidak beroperasi dengan memindahkan, mencocokkan, atau melepaskannya.

Menurut Sedarmayanti (1996:118) pada dasarnya penyebab timbulnya kecelakaan dapat dilihat dari tiga faktor penyebab kecelakaan, yaitu: faktor lingkungan, faktor manusia, pengetahuan dan keterampilan, faktor sikap, faktor mesin. Disamping ada penyebab, suatu peristiwa juga akan membawa akibat yang dapat menimbulkan kerugian baik karyawan atau perusahaan itu sendiri.

Untuk mencegah hal-hal tersebut di atas, ada beberapa cara atau langkah-langkah yang diambil untuk menanggulangi terjadinya kecelakaan tersebut, diantaranya dengan program tri-E (Program triple-E) yang terdiri dari:

1. Teknik (*engineering*) artinya tindakan pertama adalah melengkapi semua perkakas dan mesin dengan alat pencegahan kecelakaan (*safety guards*) misalnya tombol untuk menghentikan bekerjanya alat/mesin (*cut of switches*) serta alat kain, agar mereka secara teknis dapat terlindung.
2. Pendidikan (*education*)
Pendidikan (*education*) artinya perlu memberikan pendidikan dan latihan kepada para pegawai untuk menanamkan kebiasaan bekerja dan cara kerja yang tepat dalam rangka mencapai keadaan yang aman (*safety*) semaksimal mungkin.

3. Pelaksanaan (*enforcement*)

Pelaksanaan (*enforcement*) artinya tidakn pelaksanaan, yang memberi jaminan bahwa peraturan pengendalian kecelakaan dilaksanakan (Sedarmayanti, 1996:120).

Kesehatan Kerja

Disamping perlu dilakukan upaya untuk mencegah pegawai mengalami kecelakaan, perusahaan perlu pula memelihara kesehatan pegawai. Dalam Undang-Undang Pokok Kesehatan tahun 1960 ditegaskan bahwa warga negara Republik Indonesia berhak memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya dan perlu diikuti sertakan dalam usaha-usaha kesehatan pemerintah Republik Indonesia, dan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya itu harus dapat dicapai oleh seluruh rakyat Indonesia secara merata.

Sedangkan yang dimaksud dengan kesehatan dalam Undang-Undang Pokok Kesehatan ini adalah “keadaan yang meliputi kesehatan badan, rohani (mental) dan sosial dan bukan hanya keadaan yang bebas dari penyakit, cacat, kelemahan”. (Kansil, 1991:5). Manullang (1990:89) memberikan batasan mengenai kesehatan yaitu “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”.

Defenisi tersebut sekaligus menggambarkan sasaran yang harus dicapai dibidang kesehatan. Dalam kaitan ini maka Gouzali Saydam (1996:637) berpendapat bahwa: sasaran pemeliharaan kesehatan sumber daya manusia adalah terciptanya para karyawan yang sehat baik jasmani maupun rohani dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang sehat jasmani dan rohani seperti ini diharapkan akan berkemampuan tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dengan demikian berarti kesehatan kerja ini menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Kesehatan pegawai dapat terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan.

Indikasi Fungsi Rendahnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Guna pembaharuan dalam usaha meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, maka akan dikemukakan oleh Nitisemito (1996:97), faktor-faktor yang merupakan indikator atau petunjuk tentang keselamatan dan kesehatan kerja:

1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi tingginya kecelakaan dan turunnya kesehatan kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. turunnya produktivitas kerja yang telah ditentukan, tidak selesainya waktu penyelesaian barang sesuai dengan yang telah dijanjikan, kualitas dari produk yang kurang baik, terjadinya pemborosan dari segi biaya misalnya dengan adanya jam lembur dan lainnya, kerugian material dan citra perusahaan.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Tingkat absensi yang tinggi diakibatkan oleh tingginya tingkat kecelakaan dan rendahnya kesehatan karyawan memberikan gambaran-gambaran mengenai kondisi perusahaan yang kurang sehat dan kurang aman yang nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini perusahaan perlu segera mengambil tindakan terhadap tenaga kerjanya. Apabila tidak diambil tindakan akan menimbulkan hal-hal yang bersifat negatif.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan hati serta waktu. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan peran serta motivasi seorang pekerja (Leunupun, 2008:56-57).

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi kerja. Sebagaimana dinyatakan oleh Dharma (1986:32) bahwa prestasi kerja yang dimaksud adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Dengan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa kinerja dapat dilihat dari dua hasil perilaku seseorang. Seperti yang dinyatakan oleh Gibson et.al (1996:70) yang mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Sedangkan Moenir (1983:76) yang mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja. Hasil kerja yang diharapkan adalah sesuai dengan tujuan organisasi sebagaimana adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik kearah tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja menunjuk pada hasil kerja dan untuk menilai kinerja seseorang diperlukan adanya suatu kriteria atau standar tertentu sebagaimana oleh Heneman, Schab dan Fossum (1981:82-84) yang menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerja mencakup dua kegiatan: pertama, identifikasi dimensi kinerja yang mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing karyawan dalam suatu organisasi. Kedua, penetapan standar kinerja. Karenanya, Dharma (1985:55) menyatakan perlunya tolak ukur yaitu:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah direncanakan.

Sedangkan Bernandin dan Russel (1995:383), menyebut 6 kriteria utama untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

- c. *Timeliness*, merupakan sejauhmana yang dihasilkan suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
- d. *Cost effectiveness*, sejauhmana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

METODE

Mengacu pada pendapat Cooper dan Emory, (1997), penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatoris yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ingin diuji. Variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat dan variabel bebas. Kinerja karyawan perusahaan jasa konstruksi sebagai variabel terikat (Y), sedangkan variabel bebasnya terdiri dari:

1. Posedur kerja (X_1) adalah cara kerja yang harus ditaati atau dijalankan seorang karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya sehari-hari.
2. Peralatan perlindungan (X_2) adalah suatu peralatan kerja yang melengkapi keamanan tenaga kerja atau karyawan dalam melakukan aktivitas.
3. Lingkungan kerja yang baik (X_3) adalah suasana lingkungan kerja atau tempat kerja yang dibutuhkan karyawan sehingga dalam menjalankan pekerjaan atau aktivitas sehari-hari berjalan dengan baik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1998;57). Populasi dalam penelitian ini adalah semua semua karyaean perusahaan yang bergerak dalam jasa konstruksi di Kota Ambon. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 1998;57). Sampel dilalukan pada karyawan salah satu perusahaan jasa konstruksi, yaitu pada CV. Sinar Perdana Ambon sebanyak 30 karyawan.

Penelitian ini termasuk dalam kategori survey, yang ditujukan untuk mengumpulkan data dari responden dalam satu sampel yang mewakili populasi. Untuk mendapatkan data dan informasi dilakukan penyebaran kuisioner. Kemudian dilakukan pengolahan dan analisis dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu metode statistik regresi linear berganda yang persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

di mana:

$$Y = \text{kinerja karyawan}$$

- X1 = prosedur kerja
- X2 = peralatan pelindung
- X3 = lingkungan kerja
- a = konstanta
- b1, b2, b3 = koefisien regresi
- e = faktor pengganggu di luar model (*error*)

Selanjutnya dilakukan Uji t dan uji F dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dengan derajat kebebasan (df_1) = k dan (df_2) = n-k-1, di mana n = jumlah pengamatan, dan k = jumlah variabel X, maka $t_{tabel} = t(\alpha, n-k-1)$ dan $F_{tabel} = F(\alpha, k; n-k-1)$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskriptif

Sesuai data yang diperoleh lewat kuisioner sebagai alat pengumpul data utama, maka dianalisis secara deskriptif seperti pada tabel 1.

Tabel 1
Deskripsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kinerja

No	Variabel	N	Mean	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi
01.	X ₁	30	3,4000	3,0000	5,0000	0,7240
02.	X ₂	30	3,5667	3,0000	5,0000	0,7739
03.	X ₃	30	4,7333	4,0000	8,0000	1,3629
04.	Y	30	6,7667	6,0000	10,0000	1,1943

Sumber: data primer diolah

Penggunaan Prosedur Kerja (X₁)

Melihat pada data di atas, sesuai jawaban yang diperoleh dari para responden sebanyak 30 orang, maka dari jawaban tersebut ditemui bahwa rata-rata responden menjawab dengan skor 3,4 dengan standar deviasi 0,7240. Sedangkan skor minimumnya adalah sebesar 3 dan maksimum 5. Berdasarkan pada skor yang dicapai tersebut, maka hal ini menunjukkan bahwa penggunaan prosedur kerja untuk karyawan masih rendah, dalam arti bahwa dalam proses melakukan pekerjaan karyawan belum menggunakan prosedur kerja secara penuh, menurut struktur yang ada di perusahaan.

Peralatan Pelindung (X₂)

Berdasarkan jawaban-jawaban responden, yang diberikan skor dalam hubungannya dengan penggunaan peralatan pelindung dalam melakukan pekerjaan, maka para karyawan menganggap bahwa kurang ada perhatian pihak perusahaan dalam menyediakan peralatan pelindung bagi mereka dalam bekerja. Hal ini terbukti dari skor rata-rata yang hanya mencapai skor 3,57 yang mendekati skor minimumnya yaitu 3, sedangkan skor maksimumnya adalah 5 dengan standar deviasinya sebesar 0,77.

Kondisi Lingkungan Kerja (X_3)

Melihat pada kondisi lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan terhadap karyawannya, menunjukkan bahwa ternyata berdasarkan jawaban responden yang diperoleh skornya berada antara 4 minimum sampai 8 maksimumnya dengan rata-ratanya sebesar 4,73 dan standar deviasi sebesar 1,36. Berdasarkan skor yang didapat di atas, maka tampak bahwa kondisi lingkungan kerja berada pada tahap rendah yang ditunjukkan oleh skor rata-rata yang mendekati angka skor minimum yakni 4,73 dan skor minimumnya adalah 4. Hal ini menunjukkan bahwa pihak perusahaan selama ini kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan sesuai harapannya.

Kinerja (Y)

Sebagaimana diketahui bahwa ukuran kinerja yang digunakan di sini adalah untuk mengukur kinerja karyawan/manajer di CV. Sinar Perdana yang mana sesuai hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa kinerja rata-rata para karyawan/manajer berada pada skor yang mendekati skor minimum yaitu 6,77 dengan skor minimumnya 6, skor maksimumnya 10 dan standar deviasi adalah sebesar 1,19. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja para karyawan/manajer masih berada pada tingkat bawah atau dengan kata lain kinerjanya masih rendah.

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi yang dimaksud di sini adalah untuk menguji hipotesis nol dan melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (prosedur kerja, peralatan pelindung dan kondisi lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) seperti yang telah dikemukakan pada bab terdahulu.

Terhadap hipotesis tersebut, pengujian atas dasar skor-skor yang diperoleh melalui jawaban yang diberikan responden dan dihitung dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression methode*), yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2
Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Standar Error	T - Statistik	Propabilitas
C	1,665	0,3133	5,3162	0.0000
X_1	0,7029	0,2290	3,0693	0.0050
X_2	0,3411	0,1565	2,1801	0.0385
X_3	0,3158	0,1074	2,9409	0.0068
R – Squared (R^2) = 0,9389				
R = 0,9686				
S. B. of Regression = 0,3118				
Mean Dependent Variable = 6,7667				
S. D. Dependent Variable = 1,1943				
F – Statistik = 133,1462				

Sumber: Hasil Analisis Komputer

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda tersebut di atas, maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,6658 + 0,7029x_1 + 0,3411x_2 + 0,3158x_3$$

Berdasarkan hasil analisis sesuai tabel satu di atas, terlihat bahwa pengujian dengan uji t (t-statistik) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen (prosedur kerja, peralatan pelindung dan kondisi lingkungan kerja), berpengaruh nyata terhadap variabel dependen (kinerja). Untuk lebih jelasnya, hasil pengujian dengan uji t (t-statistik) dapat diikuti pada penjelasan berikut.

1. Pengaruh variabel prosedur kerja (X_1) terhadap variabel kinerja (Y)
Melihat hasil perhitungan pada tabel dua diketahui bahwa nilai t-hitung untuk variabel X_1 sebesar 3,0693 yang selanjutnya bila dibandingkan dengan t-tabel pada derajat keyakinan (*level of significance*) $\alpha = 0,05$ (5 %), terlihat bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($3,0693 > 1,706$). Hasil ini menunjukkan bahwa prosedur kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Artinya bahwa apabila ada upaya perbaikan prosedur kerja ke arah yang lebih baik (lebih meningkat), maka diharapkan akan meningkatkan kinerja.
2. Pengaruh variabel peralatan pelindung terhadap variabel kinerja (Y)
Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel dua menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel X_2 adalah sebesar 2,1801. Hasil ini bila dibandingkan dengan nilai t-tabel (lampiran 6), menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel pada derajat keyakinan (*level of significance*) $\alpha = 0,05$ (5 %) ($2,1801 > 1,706$). Hasil ini menunjukkan bahwa peralatan pelindung (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Artinya bahwa, apabila ada perhatian pihak perusahaan terhadap peralatan pelindung, maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja.
3. Pengaruh variabel kondisi lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja (Y)
Mencermati hasil analisa, menunjukkan bahwa nilai t-hitung adalah sebesar 2,9409. Selanjutnya untuk melihat apakah ada pengaruh antara variabel X_3 terhadap variabel Y, maka hasil t-hitung tersebut dibandingkan dengan t-tabel pada derajat keyakinan (*level of significance*) $\alpha = 0,05$ (5 %) yaitu sebesar 1,706. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,9409 > 1,706$), yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel X_3 terhadap variabel Y, atau dengan lain pengertian bahwa apabila ada perbaikan (peningkatan) terhadap kondisi lingkungan kerja, maka diharapkan akan meningkatkan kinerja.

Selanjutnya untuk memastikan seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama (serempak) terhadap variabel dependen, dapat diketahui dengan membanding nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel, maka semua variabel independen secara serempak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dari hasil perhitungan analisa regresi berganda menunjukkan bahwa nilai F-hitung adalah sebesar 133,1462. Hasil ini apabila dibandingkan dengan F-tabel pada derajat keyakinan (*level of significance*) $\alpha = 0,05$ (5%), maka nilai F-hitung lebih besar

dari nilai F-tabel ($133,1462 > 2,98$). Hasil ini membuktikan bahwa semua variabel independen berpengaruh secara statistik terhadap variabel dependen sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima secara statistik.

Sedangkan untuk mengukur seberapa besar pengaruh atau sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen, disini dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2). Untuk itu, dengan melihat pada hasil perhitungan regresi linier berganda (tabel 4.3), menunjukkan bahwa nilai determinasi (R^2) adalah sebesar 0,9389. Angka ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 93,89%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar pengamatan adalah sebesar 6,11%.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ternyata perusahaan perlu melakukan perbaikan-perbaikan, terutama di bidang manajer sumber daya manusia dan khususnya pada upaya yang dilakukan perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang jelas-jelas mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pelaksanaan Keselamatan Kerja

- a. Memberikan penyuluhan tentang keselamatan kerja pada karyawan. Penyuluhan tersebut dilaksanakan dengan tujuan agar sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dapat berjalan lancar, dan terlindungi dari hal-hal yang dapat mengancam baik fisik maupun jiwa dan raganya.
- b. Memasang tanda bahaya melalui tulisan, gambar atau poster tentang keselamatan kerja. Untuk meningkatkan kewaspadaan terhadap timbulnya penyakit akibat kerja dan terjadinya kecelakaan akibat kerja, maka pihak perusahaan memasang tanda berupa tulisan, poster atau gambar-gambar tentang keselamatan kerja pada tempat yang mudah dilihat, dibaca dan dimengerti oleh tenaga kerja. Hal tersebut perlu diperhatikan oleh perusahaan karena kemungkinan besar kecelakaan kerja dapat terjadi di lapangan atau tempat terbuka. Langkah yang harus diperhatikan, misalnya penggunaan sepatu boot, topi pengaman, dan sarung tangan mutlak diperlukan untuk karyawan lapangan.
- c. Pemberian alat pelindung. Manusia sebagai tenaga kerja perlu diberikan alat perlindungan diri yang berupa sepatu pengaman, sarung tangan, topi pengaman, masker wajah, pelindung tali dan baju kerja, pemberian perlengkapan ini diperlukan demi keselamatan kerja karyawan.

Pelaksanaan Kesehatan Kerja

Program kesehatan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Hal ini dapat dilakukan untuk menjaga kesehatan karyawan dari gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, dan lain-lain. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Adapun pelaksanaan kesehatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Penataan lingkungan kerja. Masalah lingkungan kerja merupakan aspek yang seringkali diabaikan oleh perusahaan, tetapi sesungguhnya hal tersebut mempunyai dampak yang besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Jika keadaan lingkungan kerja kurang baik dapat menciptakan rasa jenuh dan bosan pada karyawan. Hal ini perlu mendapat perhatian yang lebih bagi pihak manajemen agar dipandang dari luar terutama oleh calon konsumen supaya terkesan merupakan perusahaan yang bonafide.

- b. Memberikan kandungan gizi yang cukup bagi tenaga kerja. Untuk memenuhi kebutuhan gizi yang cukup bagi karyawan, maka perusahaan memberikan sarana makan bagi seluruh karyawan baik karyawan tingkat manajerial maupun karyawan operasional yang diberikan jatah satu kali makan untuk satu hari kerja. Adapun pada umumnya waktu pelaksanaan pemberian sarana makan dilakukan pada waktu karyawan melakukan istirahat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan dapat ditarik suatu kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian adalah:

1. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa keselamatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 1,6658 dengan koefisien regresi arah positif, yang berarti bahwa kenaikan atau penurunan variabel prosedur kerja (X_1), peralatan pelindung (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) akan menyebabkan kenaikan penurunan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti.
2. Untuk menguji apakah variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara individu (parsial) berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji-t, yaitu dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Dari sini dapat diketahui bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan dimana t-hitung masing-masing variabel lebih besar dari t-tabel,
3. Untuk menguji apakah variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap kinerja karyawan dilakukan uji F, yaitu dengan membandingkan antara F-hitung dengan F-tabel dimana $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau sebesar $133,1462 > 2,98$ pada derajat keyakinan (level of significance) $\alpha = 0,05$ (5 %). Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Secara keseluruhan berdasarkan hasil analisis dapat dikatakan bahwa perusahaan jasa konstruksi di Ambon belum mampu mengatasi masalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sehingga menimbulkan menurunnya angka produktivitas serta kinerja dari karyawan itu sendiri, serta belum adanya penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dan benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan. Rineka Cipta. Jakarta
- Barthos, Basir. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Entjong Indian. 1997. *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Cetakan Kedua Belas. Penerbit Citra Adidya Bakti. Bandung.
- Flippo, Edwin B. 1996. *Principle of Personal Management*. Diterjemahkan oleh Moh. Mas'ud. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gousali, Saydam, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.2002. *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta
- Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Moenir, AS. 1998. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Gunung Agung. Jakarta.
- Mulyono Liliawati, Eugena. 1997. *Peraturan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Cetakan Pertama. Penerbit Radar Jaya Offset. Jakarta.
- Nasution, Mulia. 1995. *Pengantar Manajemen*. Djabanana. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1999. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketiga. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Kedelapan. Penerbit Pradnya Paramitha. Jakarta.
- Leunupun Pieter. 2008. Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Beberapa Industri Meubel Kayu di Kota Ambon. Jurnal Peluang Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia Maluku Vol. 2 No.1, Maret 2008 : 54 – 64.
- Paul Newbold. 1995. *Statistic For Business And Economic*. Fourth Edition. By Prentice-Hall, inc. New Jersey.
- Ranupandojo, Heidjrachman. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Penerbit Universitas Terbuka. Jakarta.
- Soepono, Imam. 1995. *Hukum Perburuahan Bidang Keselamatan Kerja*. Cetakan
- Sugiyono,2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Pertama. Penerbit CV. Alpha Beta.Bandung.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang *Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia*.