

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANDARA INTERNASIONAL SUPADIO PONTIANAK

Chyndie Koesmoyowati

Chyndiekoes17@gmail.com

Transportasi Udara STTKD Yogyakarta

You She Melly A.D

Youshemelly825@gmail.com

Transportasi Udara STTKD Yogyakarta

ABSTRACT

Performance is a process carried out by a group of people in a company to create a product or service. Employees must receive special attention from the company. The fact that humans are the main assets in an organization or company, must get serious attention and be managed as well as possible. This is intended so that the human resources owned by the company are able to provide optimal contributions in the effort to achieve organizational goals. In the management of human resources, management is needed that is able to manage resources in a systematic, planned, and efficient manner. The purpose of this study was to determine the effect of occupational health and safety on the performance of employees at the Pontianak Supadio International Airport. The research method used in this research is associative and quantitative research. population, the population of this research is all employees of Garuda Indonesia International Airport Supadio Pontianak Kalimantan, totaling 36 people. The sampling technique is saturated sampling. The instrument used is a questionnaire. Regression data analysis. There is an effect of work safety (X1) on the performance of Karaywan Garuda Indonesia at Supadio Pontianak International Airport

Results There is an effect of occupational health (X2) on the performance of Garuda Indonesia employees at the Pontianak Supadio International Airport. Based on the results of the analysis with simultaneous significance testing (f test) and partial significance test (t test) it can be concluded that Occupational Safety and Health has a positive and significant effect on employee performance, where employee performance can be explained by Occupational Safety and Health of 46, 3%. While the remaining 53.7% is explained by other factors not examined by the researchers in this study.

Keywords : *Health, Occupational Safety, Performance*

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil baik pula bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada

perusahaannya. Hal ini juga dapat berlaku sebaliknya, apabila para karyawan tersebut rajin, senang berinovasi dan memenuhi setiap yang diamanahkan suatu perusahaan maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut (Mangkunegoro, 2015).

Benardin dan Russel dalam setiawan (2015) mengemukakan kinerja atau prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan dalam selama kurun waktu tertentu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya, efektivitas dan efisiensi, otoritas atau wewenang, inisiatif, disiplin dalam artian taat kepada hukum, peraturan perusahaan, dan standar kerja yang diterapkan di perusahaan. Dan yang tak kalah pentingnya fasilitas pendukung serta sarana dan prasarana, seperti halnya kesehatan dan keselamatan kerja demi terbentuknya kinerja yang maksimal.

Dengan demikian karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah kesehatan dan keselamatan kerja (Mangkunegara, 2015)

Masalah keselamatan dan kecelakaan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja. Menurut data BPJamsostek jumlah kecelakaan kerja di Indonesia pada tahun 2020 yaitu mencapai 129.305 kasus di antaranya 4.275 kasus kecacatan, 9 kasus cacat total tetap dan 2002 kasus meninggal dunia. Riset yang dilakukan badan dunia International Labour Organization (ILO) (2016) menghasilkan kesimpulan, setiap hari rata-rata 6.000 orang meninggal setara dengan satu orang setiap 15 detik, atau 2,2 juta orang per tahun akibat sakit yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Jumlah pria yang meninggal dua kali lebih banyak dibandingkan

wanita, karena mereka lebih mungkin melakukan pekerjaan berbahaya. Secara keseluruhan, kecelakaan di tempat kerja telah menewaskan 350.000 orang. Sisanya meninggal karena sakit yang diderita dalam pekerjaan seperti membongkar zat kimia beracun.

Apalagi pada saat sekarang ini era industrialisasi yang ditandai oleh pertumbuhan dan perkembangan sector industri pasti akan menggunakan teknologi canggih diberbagai sektor kegiatan. Penerapan teknologi canggih bukanlah berarti mengenyampingkan teknologi tradisional. Tujuan pokoknya adalah meningkatkan nilai tambah dan sekaligus menurunkan biaya produksi. Ini akan memacu pekerja untuk meningkatkan motivasi dan kinerjanya. Kesehatan dan keselamatan kerja sebagai akibat penggunaan teknologi canggih pasti ada. Penyebab kecelakaan kerja terbesar adalah faktor manusia, yaitu kurangnya kesadaran pengusaha dan tenaga kerja sendiri terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan perundang-undangan. 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 acuh-takacuh dan dapat menurunkan kinerja, kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja. (Setiawan, 2015)

Kesehatan dan keselamatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif. Selain di Indonesia banyak kasus kecelakaan kerja yang terjadi di berbagai negara, yang dampaknya tidak saja bagi perusahaan bahkan merugikan umat manusia. (Widodo, 2015)

Kecelakaan di tempat kerja serta penyakit akibat kerja telah mampu

membawa kerugian yang begitu besar dan dapat menggerogoti efisiensi perusahaan, dan kinerja perusahaan yang pada akhirnya bisa berdampak negatif bagi perusahaan. Bertolak dari sini dapat dikatakan bahwa pihak manajer perusahaan perlu memberi perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pentingnya pemahaman, tentang kesehatan dan keselamatan kerja dalam organisasi perusahaan. Hanya dengan langkah-langkah yang serius cerdas dan kongkrit dari pihak pemilik/manajemen perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja dapat terwujud. (Hasibun, 2018).

Pemerintah sendiri sangat sadar tentang betapa pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, ini dapat dilihat dari produk perundang-undangan yang dikeluarkan seperti Undang-Undang No. 33 tahun 1947 tentang pembayaran ganti kerugian kepada buruh yang mendapat kecelakaan berhubungan dengan kerja yang berlaku sejak 6 Januari 1951, kemudian disusul dengan peraturan pemerintah No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja. Juga undang-undang No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik (Sinambilat, 2017)

Keselamatan kerja merupakan 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 (Taryaman, 2016)

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerjanya, sumber daya manusia yang bekerja pada Instansi tersebut membutuhkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, mengingat bahwa pekerjaan yang mereka lakukan mengandung risiko yang dapat mengancam kesehatan dan keselamatan kerjanya.

Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaan merupakan suatu langkah nyata dan terarah dalam rangka mewujudkan kinerja karyawan yang lebih aman dan kompetitif. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terlaksana dengan baik tentunya akan berdampak positif baik bagi karyawan maupun bagi kinerja Instansi (Sunnyoto, 2016)

Hal inilah yang menjadi alasan bagi penulis untuk memilih Bandara Internasional Supadio Pontianak menjadi lokasi penelitian, dimana dalam proses memenuhi kebutuhan konsumen kemungkinan besar memiliki risiko tinggi akan bahaya-bahaya yang muncul dan yang terutama alasannya karena penulis mengetahui bahwa Bandara Supadio Pontianak sudah melaksanakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Berdasarkan data dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bandara Internasional Supadio Pontianak”.

2. METODE

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. populasi maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Gapura

Angkasa Bandara internasional Supadio Pontianak Kalimantan yang berjumlah 36 orang. Teknik sampling adalah sampling jenuh. Instrumen yang digunakan kuesioner. Analisa data regresi. Ada pengaruh keselamatan kerja (X1) terhadap Kinerja Karaywan Gapura Angkasa di Bandara Internasional Supadio Pontianak

HASIL

Analisis Data Kualitatif

1. Karakteristik Responden

Analisis data kualitatif pada penelitian ini dinyatakan dengan kategori golongan atau sifat untuk membantu penganalisaan secara kuantitatif yang termuat dalam data karakteristik responden. Adapun data selengkapnya sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	11	30,6
2	Perempuan	25	69,4
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari Tabel 5.1 di atas menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 11 orang (30,6%) dan perempuan sebanyak 25 orang (69,4%). Jumlah tersebut menunjukkan bahwa karyawan paling banyak adalah perempuan (60,9%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut:

Tabel 5.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
1	Kawin	30	83,3
2	Belum Kawin	6	16,7
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari Tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa responden yang sudah menikah sebanyak 30 orang (83,3%) dan belum menikah sebanyak 6 orang (16,7%). Jumlah tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah menikah (83,3%).

c. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table 5.3 berikut:

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30 tahun	7	19,4
31-40 tahun	12	33,3
41-50 tahun	7	19,4
51-60 tahun	10	27,8
Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari Tabel 5.3 di atas menunjukkan bahwa responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 7 orang (19,4%), responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 12 orang (33,3%), usia 31-40 tahun sebanyak 7 orang (19,4%) dan usia 51-60 tahun sebanyak 10 orang (27,8%). Jumlah tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berusia 31-40 tahun (33,3%).

d. Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada table 5.4 berikut:

Tabel 5.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

N o	Pendidika n	Frekuens i	Persentas e
1	SMP	1	2,8
2	SMA	10	27,8
3	D III	13	36,1
4	DIV	4	11,1
5	S1	7	19,4
6	S2	1	2,8
Jumlah		36	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari Tabel 5.4 di atas menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 1 orang (2,8%), Pendidikan SMA sebanyak 10 orang (27,8%), pendidikan D III sebanyak 13 orang (36,1%), Pendidikan DIV sebanyak 4 orang (11,1%), S1 sebanyak 7 orang (19,4%) dan S2 sebanyak 1 orang (2,8%).. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berpendidikan DIII (36,1%)

e. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada table 5.5 berikut:

Tabel 5.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-10	11	30,6
2	11-20	16	44,4
3	21-30	9	25
Jumlah		36	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari Tabel 5.5 di atas menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja 1-10 tahun sebanyak 11 orang (30,6%), 11-20 tahun sebanyak 16 orang (44,4%) dan 21-30 tahun sebanyak 9 orang (25%).

Jumlah tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bekerja selama 11-20 tahun (44,4%)

B. Uji Instrumen

Uji instrumen digunakan untuk menguji instrumen apakah layak digunakan untuk menghimpun data atau tidak. Uji tersebut meliputi:

1. Uji Validitas

Uji instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini ditujukan pada 40 responden dengan taraf signifikansi 5%, dengan $n=30$, $df = n-2$, atau dalam kasus ini $df = 30-2 = 28$ dan $\alpha = 0,05$ maka didapat $r_{tabel} = 0$.

koefisien korelasi sama dengan koefisien korelasi kritis ($r_{tabel} = 0.374$), maka butir instrumen dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas tersebut ternyata koefisien korelasi dari semua butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} di atas ($r_{tabel} = 0.374$), sehingga semua butir instrumen pernyataan dikatakan valid.

kelasi kritis ($r_{tabel} = 0.374$), maka butir instrumen dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas tersebut ternyata koefisien korelasi dari semua butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} di atas ($r_{tabel} = 0.374$), sehingga semua butir instrumen pernyataan dikatakan valid.

Seperti terlihat pada tabel di atas bahwa bila koefisien korelasi sama dengan koefisien korelasi kritis ($r_{tabel} = 0.374$), maka butir instrumen dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas tersebut ternyata koefisien korelasi dari semua butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} di atas ($r_{tabel} = 0.374$), sehingga semua butir instrumen pernyataan dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan enghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka kuesioner sebagai alat pengukur

dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,60, maka kuesioner sebagai alat pengukur dinyatakan tidak *reliabel*. Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,60, maka semua butir pernyataan dalam variabel penelitian adalah handal, sehingga butir-butir pernyataan dalam variabel penelitian dapat digunakan dalam penelitian ini.

C. Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen, dengan variabel independen yang lebih dari satu (minimal dua), sehingga analisis regresi linier berganda sering disebut juga analisis *multivariate*, karena variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen lebih dari satu variabel independen. Adapun persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y: Estimasi Variabel Dependen

a: Nilai Konstanta

b_1 : Koefisien Regresi dari keselamatan kerja

b_2 : Koefisien Regresi dari kesehatan kerja

X_1 : keselamatankerja

X_2 : kesehatan kerja

Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan bantuan komputer pada program SPSS Windows versi 21.0 diperoleh hasil yang tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 5.10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarized Coeffisien		Standarized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error			
Constant	36,811	11,134		3,306	0,002
Keselamatan	10,217	0,194	0,193	4,118	0,003
Kerja Kesehatan Kerja	10,247	0,245	0,173	4,006	0,003

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari hasil analisis tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda secara umum adalah sebagai berikut:

$$Y = 36,811 + 10,217X_1 + 10,247X_2$$

Pada persamaan di atas menunjukkan adanya pengaruh variabel independen yaitu keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di UPT Puskesmas Karangmojo II (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Konstanta (a) = 36,811

Dalam persamaan regresi di atas diperoleh konstanta sebesar 36,811. Artinya bahwa apabila variabel keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2), tidak ada atau sama dengan nol (0) maka Kinerja karyawan (Y) sebesar 36,811.

b. Koefisien Keselamatan Kerja (b_1)

Koefisien regresi variabel keselamatan kerja (X_1) sebesar 10,120 artinya setiap adanya kenaikan satu satuan variabel keselamatan kerja (X_1) maka akan meningkatkan kinerja 1 (Y) sebesar 10.120 dengan asumsi variabel yang lain adalah konstan.

c. Koefisien Regresi Kesehatan Kerja (b_2)

Koefisien regresi variabel kesehatan kerja (X_2) sebesar 10,247 ini menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan satu satuan variabel kesehatan kerja (X_2) maka variabel kinerja

karyawan (Y) akan naik sebesar 10,247 dengan asumsi variabel yang lain adalah konstan.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (parsial)

pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk melakukan pengujian ini digunakan uji t. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , jika memiliki nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka dinyatakan variabel keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ maka dinyatakan variabel keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1) Keselamatan Kerja (X_1)

a. Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$: artinya keselamatan kerja (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$: artinya keselamatan kerja (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).. t_{tabel}

Dengan menggunakan tingkat α 5% dan derajat kebebasan (dk) = n-6 (dimana n= 36) maka 36-3=33. Karena menggunakan uji 2 arah, maka $\alpha/2$ (5%/2) = 2,5 % dan diperoleh t_{tabel} sebesar 1,697

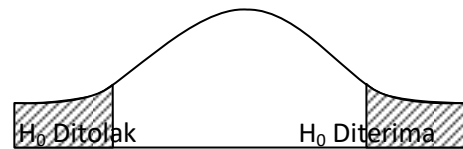
$t_{hitung} = 4,118$

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh t_{hitung} sebesar 4,118 dengan signifikansi sebesar 0,003. Dari hasil uji tersebut t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 4,118 > 1,697 maka H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

rikut ini adalah gambar kurva penerimaan dan penolakan berdasarkan t_{tabel} :



Gambar 5.1

Kurva Penerimaan Dan Penolakan Berdasarkan t_{tabel}

2) Kesehatan Kerja (X_2) aHipotesis

$H_0 : \beta_2 = 0$: artinya kesehatan kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

$H_a : \beta_2 \neq 0$: artinya kesehatan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y)..

b) t_{tabel} Dengan menggunakan tingkat α 5% dan derajat kebebasan (dk) = n-6 (dimana n=40)maka 36-3=33. Karena menggunakan uji 2 arah, maka $\alpha/2$ (5%/2) = 2,5 % dan diperoleh t_{tabel} sebesar 1,697 $t_{hitung} = 4,006$

d) Kesimpulan Berdasarkan hasil analisis diperoleh t_{hitung} sebesar 4,006 dengan signifikansi sebesar 0,003. Dari hasil uji tersebut t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 4,006 > 1,697 maka H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen. Uji F yaitu dengan membandingkan F_{hitung} yang dihasilkan oleh regresi linier berganda dengan F_{tabel} . Adapun hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut yaitu:

Table 5.9 Hasil uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	17,241	2	8,620	10,26	0,00
Residual	1260,64	3	38,80	6	2
Total	8	3	1		
	1277,88	3			
	49	6			

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis

$H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$. Artinya keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a: \beta_1, \beta_2 \neq 0$. Artinya keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Taraf signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$.

c) Menentukan nilai F_{tabel} . Nilai F_{tabel} diperoleh dari derajat kebebasan yang terdiri dari numerator = $\sum k = 5$ dan denominator (df) = $n - k - 1$ atau $36 - 2 - 34 = 34$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga $F_{tabel} = 2.49$

d) Pengambilan Keputusan

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karan UPT Puskesmas Karangmojo II Gunungkidul (Y).
- 2) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya artinya keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Kesimpulan

Dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (10,225) > F_{tabel} (2.49)$ jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kesen kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,731	0,534	0,463	0,890

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari hasil pengujian di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,463. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan sebesar 46,3%, sedangkan sisanya ($100\% - 46.3\% = 53.7\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

D. Pembahasan

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Penelitian ini dilakukan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan teknik analisis statistiknya menggunakan teknik analisis regresi berganda. Pada metode analisis deskriptif diperoleh informasi responden melalui kuesioner yang berisikan tentang karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, bidang pekerjaan dan jawaban responden atas pernyataan dalam kuesioner. Responden penelitian ini

adalah karyawan karyawan Bandara Supadio Pontianak Kalimantan yang berjumlah 36 orang. Sedangkan pada metode analisis regresi dengan pengujian hipotesis yaitu melakukan uji signifikan simultan (Uji-F), uji signifikan parsial (Uji-t) dan koefisien determinasi (R^2). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

“Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan. Hipotesis penelitian akan dibahas dengan hasil penelitian yang dilakukan.

1. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan Bandara Supadio Pontianak Kalimantan. Hasil signifikan menunjukkan bahwa terdapat hubungan keselamatan Kerja dengan kinerja karyawan yang dialami oleh karyawan karyawan Bandara Supadio Pontianak Kalimantan a, hal ini menunjukkan bahwa program keselamatan kerja yang kurang maksimal yang diberikan oleh perusahaan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Keselamatan Kerja yang kurang maksimal yang diberikan perusahaan memang akan berdampak kurang baik terhadap kinerja karyawan itu sendiri, hal tersebut mendapatkan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bandara Supadio Pontianak Kalimantan.

Disisi lain jika perusahaan mampu memaksimalkan sistem keselamatan kerja yang baik, hal ini secara positif mampu membantu mereka dalam menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Marwansyah (2010) Keselamatan Kerja (Safety) adalah perlindungan antarapekerja dari luka – luka yang di akibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana faktor penyebabnya berupa

Faktor manusianya, Faktor Material/bahan/peralatan, Faktor bahaya/sumber bahaya dan faktor yang dihadapi (Pemeliharaan/perawatan mesin-mesin).

Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan, pernyataan secara umum didominasi oleh pernyataan “Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak melengkapi alat-alat pelindung diri ketika bekerja” Berdasarkan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa para karyawan banyak yang tidak melengkapi alat-alat pelindung diri ketika bekerja. Hal ini terjadi karena perusahaan tidak memberikan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang melanggar keselamatan kerja, yang mengakibatkan karyawan tidak takut dan semena-mena dalam melengkapi alat-alat pelindung diri saat bekerja, yang sewaktu-waktu dapat menyebabkan kecelakaan kerja sehingga mengganggu proses produksi.

Hal ini di perkuat oleh Husni (2019) yang menyatakan bahwa program keselamatan kerja sangat penting bagi setiap perusahaan salah satunya adalah perlunya alat-alat pelindung diri dalam proses produksi serta perlunya pemaksaan yang harus di lakukan oleh perusahaan terhadap kelengkapan alat-alat pelindung diri yang di gunakan karyawan, perusahaan adalah memberikan sanksi yang tegas bagi pelanggar program keselamatan kerja.

Sementara itu jawaban terendah terletak pada pernyataan “Peralatan yang berbahaya di beri tanda-tanda dengan sangat jelas dan mudah di mengerti” serta pada pernyataan “Perusahaan memberikan metode atau petunjuk kerja serta metode penggunaan peralatan keamanan yang dapat mempermudah pekerjaan saya” dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan tidak mengerti terhadap tanda-tanda atau petunjuk

bahaya yang diberikan perusahaan, sehingga karyawan merasa ragu dan khawatir saat bekerja sehingga mengganggu proses produksi, untuk pernyataan menjelaskan bahwa sosialisasi mengenai metode atau petunjuk kerja dan petunjuk keselamatan kerja juga perlu di lakukan perusahaan, sebagai salah satu cara untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Indiasari, 2015). Dalam penelitiannya di sebutkan bahwa semakin tinggi tingkat keselamatan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Program keselamatan kerja dapat memperkecilkan resiko kecelakaan kerja, di mana kecelakaan kerja dapat mengganggu proses produksi.

1. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini kesehatan kerja secara dominan di pengaruhi oleh pernyataan “Sampah dan limbah perusahaan telah di atur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu pekerjaan saya” Berdasarkan pernyataan di kuesioner yang menjelaskna bahwa perusahaan telah melakukan upaya agar limbah dari perusahaan tidak mencemari lingkungan sekitar yang dapat mengganggu proses produksi, ini berarti semakin tinggi program keselamatan kerja, salah satunya yaitu pada indikator kondisi lingkungan kerja “Sampah dan limbah perusahaan tidak mengganggu pekerjaan saya” maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini di perkuat oleh Mathis & Jackson (2011) Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera, serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal umumnya. Adapun faktor-faktor dari kesehatan kerja yang meliputi: Lingkungan kerja secara medis, dalam hal ini lingkungan secara medis dapat

dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut; Kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan ventilasi di tempat kerja, sistem pembuangan sampah dan limbah indsutri, maka ini akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Sementara itu jawaban terendah terdapat pada pernyataan “Perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan terhadap karyawan secara berkala” dan pada pernyataan “Saya selalu mengikuti pemeriksaan secara berkala yang di lakukan perusahaan”. Dengan pernyataan di kuesioner menjelaskan bahwa pemeriksaan kesehatan secara berkala tidak pernah di lakukan perusahaan, pemeriksaan kesehatan secara berkala sangat penting di lakukan perusahaan sebagai upaya pencegahan penyakit bagi karyawan yang nantinya dapat mengganggu pekerjaan karyawan minimal satu tahun sekali.

Hal ini di perkuat oleh Ranupandojo & Husnan (20109) yang mengatakan bahwa Kesegaran jasmani dan rohani merupakan faktor penunjang seseorang untuk bekerja. Kondisi mental seseorang sangat mempengaruhi prestasi kerja. Kesehatan kerja karyawan dapat diamati dari baiknya pemberian perhatian kesehatan secara periodik yang menurut karyawan baik karena adanya pencegahan penyakit akibat kerja dengan pemeriksaan secara berkala.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Dewi (2012), Christianti (2016) dan Indiasari (2015) yang mampu membuktikan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi program kesehatan kerja yang di lakukan perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (F) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa bila perusahaan meningkatkan program keselamatan dan kesehatan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan pasti menginginkan semua karyawannya bekerja secara maksimal dan mencapai target kerja yang diinginkan perusahaan dan juga sesuai dengan volume pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Dari segi keselamatan kerja, perusahaan diuntut mampu memberikan program keselamatan yang baik dan maksimal, memberikan alat-alat pelindung diri yang layak pakai, perlunya pengawasan dan sanksi yang tegas bagi pelanggar keselamatan kerja, serta perlunya sosialisasi yang menjelaskan tentang metode kerja serta petunjuk keselamatan kerja, yang berguna bagi karyawan sebagai penumbuh budaya keselamatan kerja bagi karyawan. Kemudian dari segi kesehatan kerja, perusahaan juga harus mampu memberikan program kesehatan kerja yang baik dan terencana yang dapat mengurangi atau menghilangkan adanya penyakit akibat kerja, dalam hal ini yaitu pembuangan limbah atau sampah perusahaan yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan, pemeriksaan kesehatan secara berkala harus dilakukan perusahaan sebagai

pengecahan terhadap penyakit yang akan timbul. Kesempatan rekreasi serta sarana olah raga juga harus dapat di maksimalkan oleh perusahaan, sebagai upaya untuk menumbuhkan hidup yang sehat bagi karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kurniawan (2014), Christianti (2016), Indiasari (2015) dan penelitian Dewi (2012) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh keselamatan kerja (X1) terhadap Kinerja Karaywan Gapura Angkasa di Bandara Internasional Supadio Pontianak
2. Ada pengaruh Kesehatan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Gapura Angkasa di Bandara Internasional Supadio Pontianak
3. Ada pengaruh keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan Gapura Angkasa di Bandara Internasional Supadio Pontianak dengan F hitung 10,811 dan p value 0,002.
4. Berdasarkan hasil analisis dengan pengujian signifikansi simultan (uji f) serta uji signifikansi parsial (uji t) dapat diambil kesimpulan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 46,3%. Sedangkan sisanya 53,7% dijelaskan oleh faktor-faktor

lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis mencoba untuk memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Bandara Supadio Pontianak Kalimantan adalah sebagai berikut:

- a. Harus mempertahankan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah di terapkan selama ini, agar kinerja karyawan tetap berada pada tingkat yang tinggi.
- b. Harus senantiasa menyesuaikan alat-alat pelindung diri menurut ketentuan batas waktu agar selalu dalam kondisi layak pakai sehingga dapat melindungi karyawan dan orang-orang yang berada dalam pekerjaan dari cedera dan kejadian yang tidak di inginkan, perusahaan juga dapat melakukan sosialisasi mengenai prosedur kerja serta metode keselamatan kerja sebagai antisipasi kecelakaan kerja, perusahaan juga harus melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala minimal enam bulan sekali.
- c. Harus terus meningkatkan kinerja karyawan dari waktu ke waktu dengan menegakkan aturan seperti dengan cara pemotongan upah/gaji bagi yang melanggar peraturan sehingga dapat tercipta penerapan disiplin, iklim kerja yang aman, sehat dan kondusif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. N., & Umar, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Argama, R. (2012). Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sebagai Komponen Jamsostek. *Journal Economics* , Vol 9.
- Ari, S. (2011). Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja, Upah dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IX. *Economic Sains* , VOL VIII.
- 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.
- Aufaniyah, U. (2014). Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Petro Kimia Gresik). *Journal Administrasi*

- Bisnis (JAB) , Vol 20, Hal 1-6.
- Barthos, B. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bernstein, A., & Beeferman, L. (2015). The Materiality of Human Capital to Corporate Financial Performance. USA: IIRC
- Institute. Christianti, E. (2016). Pengaruh Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. DOK dan Perkapalan. Jurnal Manajemen , VOL 7.
- Dessler, G. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prehalindo.
- Dewi, R. (2012). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ecogreen Oleochemical Medan Plant. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia , Vol 4.
- Dharma, S. (2009). Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: CV. Rajawali.
- Erickson, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prehalindo.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2012). manajemen sumber daya manusia. jakarta: pt. bumi aksara.
- Husni, L. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Universitas Sumatera Utara
- Indiasari, N. (2015). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surabaya Agus Industri Pulp & Kertas. Journal Management , VOL 5, Hal 4-30.
- Juliandi, A. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis. Medan: M2000.
- Kriscawati, I. (2014). Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Sami Jaya Cirebon. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia , Vol 3.
- Kuncoro, M. (2009). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, A. (2014). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bentoel Prima. Jurnal Riset Manajemen , VOL 4.
- Mangkunegara, A. A. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.

- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang, S. H. (2010). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, H. (2012). *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kependagawaian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2010). *Human Resources Management, Edisi ke-9*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2009). *Manajemen Personalita*. Yogyakarta: BPFE.
- 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.
- Soepomo, I. (2009). *Hukum Perburuhan dan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Kerja)*. Jakarta: Erlangga.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanta, A. (2009). *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan pada Perusahaan Industri Kulit Surya Magetan*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol 4.
- Sugeng, B., & Pusparini, A. (2009). *Bunga Rampai Hipernas & KK Edisi Kedua*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur, P. (2009). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Summer, & Hyman. (2009). *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: UMM Press.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.