

Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Salatiga

Astin Aslita May Amma^{1*}, Yari Dwikurnaningsih², Sapto Irawan³

¹Universitas Kristen Salatiga Jawa Tengah, astinamma@gmail.com

²Universitas Kristen Salatiga Jawa Tengah, yari.dwikurnaningsih@uksw.edu

³Universitas Kristen Salatiga Jawa Tengah, sapto.irawan@uksw.edu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan di PT. Telkom Akses Salatiga, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *kooperatif kausal*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Telkom Akses Salatiga yang berjumlah 75 karyawan, dengan pendekatan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu total sampling. Data diambil menggunakan kuesioner. Data analisis menggunakan regresi linear berganda bantuan SPSS 23.0. Tingkat pengaruh yang diperoleh dari hasil analisis adalah 63,8% dan 36,2% berpengaruh dari faktor yang belum diteliti.

Kata kunci: Kesehatan kerja, keselamatan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of occupational health and safety on the overall performance of employees at PT. Telkom Access Salatiga, the technique used in this research is causal cooperative. The population in this study were all personnel of Telkom Access Salatiga, totaling 75 employees, with the sample approach used in this study, namely total sampling. Data were taken using a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression assisted SPSS 23.0. The level of influence obtained from the results of the analysis is 63.8% and 36.2% is influential from factors that have not been studied.

Keywords: Occupational health, work safety, employee performance.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menggambarkan beberapa aspek bernilai di Perusahaan serta mempunyai peranan yang memastikan pertumbuhan Perusahaan. Manusia dapat dikatakan sebagai modal utama dalam Perusahaan yang perlu mendapat perhatian serius. Merujuk hal tersebut dapat dikatakan peran SDM yang ada pada suatu organisasi mampu memberi sumbangan besar bagi aspek Kesehatan serta keselamatan sehingga tercapai kinerja yang bermutu dan mampu mencapai tujuan perusahaan.

Kesehatan kerja pada sebuah Perusahaan adalah suatu langkah yang terarah dan nyata dalam hal mewujudkan kinerja karyawan yang lebih berkualitas. Kesehatan kerja dan keselamatan kerja yang diwujudkan dengan baik pasti akan memperoleh dampak positif kinerja di Perusahaan. Merujuk hal tersebut diperlukan upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja sehingga dapat terciptanya lingkungan dan tempat kerja yang aman, sehat serta produktif. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan dampak bagi tercapainya kinerja karyawan yang berhasil. Dimana kondisi yang terhindar dari penyakit dan musibah dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan maksimal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kesehatan kerja. Mathias dan Jakson (2012) mengatakan bahwa "kesehatan kerja adalah bentuk yang menjelaskan kondisi fisik seseorang, mental dan stabilitas emosi secara umum". Megginson



(Mangkunegara 2011) berpendapat bahwa “kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”. Oleh karena itu Resiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor seperti, melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik saat bekerja. Berdasarkan paparan di atas, penulis menyimpulkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kesehatan dan keselamatan kerja sehingga perlu perhatian lebih untuk hal tersebut agar dalam bekerja dapat menghindari gangguan yang mengakibatkan pada kondisi Kesehatan dan keselamatan kerja.

Mondy (2014) mengatakan bahwa “keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”. kondisi yang selamat dari penderitaan di tempat kerja seperti peralatan yang berupa mesin berat serta proses bagaimana mengelolanya. Merujuk hal tersebut resiko keselamatan kerja dapat terjadi karena terdapat beberapa hal dari lingkungan kerja itu sendiri yang dapat menyebabkan kondisi tidak aman seperti kebakaran, luka memar, terpotong, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh pada penglihatan dan pendengaran.

Rivai (2011) menyebutkan bahwa “kinerja adalah tindakan secara utuh yang ditunjukkan seseorang sebagai hasil dari setiap pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan metode dari suatu perusahaan”. Hasil yang memuaskan yaitu salah satu perjalanan dalam pencapaian harapan organisasi, maka dari itu diperlukan usaha agar menghasilkan kinerja yang bermutu. Merujuk hal di atas kinerja dapat di katakan sebagai suatu hal yang diraih karyawan berdasarkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil terbaik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua serikat pekerja dan pimpinan di Telkomsel Akses Salatiga diperoleh informasi bahwa 30% karyawan kinerjanya cenderung menurun, hal ini disebabkan oleh kesehatan kerja dan keselamatan kerja yang kurang diperhatikan sehingga mempengaruhi kinerja. Contoh kesehatan kerja yang berpengaruh pada karyawan yaitu saat kondisi tubuh karyawan sedang tidak sehat sehingga yang terjadi pekerjaan yang dikerjakan tidak dilakukan dengan baik. Contoh lain keselamatan kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu saat bekerja, karyawan tidak menggunakan fasilitas kerja seperti Alat Perlindungan Diri (APD) yang sesuai dengan SOP sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. KAJIAN TEORI

1) Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Afandi (2018) berpendapat bahwa kinerja adalah “hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dan sekelompok individu pada organisasi berdasarkan tanggung jawab individu pada rencana mencapai hasil perusahaan secara sah, terlepas dari pelanggaran pidana dan sesuai dengan etika dan moral”. Menurut Prawirosentono (2012) “kinerja artinya hasil dari pekerjaan yang didapatkan seseorang atau lebih dalam suatu organisasi dan dilandasi dengan kewenangan dan tanggungjawab setiap individu serta usaha terhadap pencapaian tujuan organisasi secara illegal atau tidak melanggar aturan dan moral”. Rivai (2011) menyatakan bahwa “kinerja adalah sikap yang ditunjukkan sebagai hasil kerja utuh berdasarkan kiprah suatu organisasi.”.

Sesuai beberapa definisi pakar di atas, penulis bisa menyimpulkan bahwa kinerja artinya suatu yang dicapai oleh seseorang menjadi prestasi kerja namun disesuaikan pada tugas serta tanggungjawab masing-masing individu.

b. Indikator Kinerja

Menurut Robins (Bintoro dan Daryanto, 2017) indikator dari kinerja diantaranya:

1. Kualitas
Dilihat dari pandangan seseorang terhadap hasil kerja dan kesempurnaan setiap tanggungjawab serta bagaimana keterampilan yang dimilikinya.
2. Kuantitas
Hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang telah dilakukan atau diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Tingkat aktivitas yang terselesaikan lebih awal berdasarkan waktu yang ditentukan yaitu dapat dilihat dari hasil output serba bagaimana memaksimalkan waktu yang tersedia untuk digunakan pada aktivitas lainnya.
4. Efektivitas
Taraf penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan untuk menaikkan hasil pada setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian
Tingkat seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas bisa disimpulkan bahwa indikator kinerja meliputi: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas serta kemandirian.

Selanjutnya Mangkunegara (2013) menjelaskan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Membagikan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas kerja
Membagikan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yg dilakukan pada satu saat sehingga efisiensi serta efektivitas bisa terealisasi sinkron dengan tujuan Perusahaan.
3. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar pegawai melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja dan wahana prasarana yang digunakan dan sikap kerjanya setiap hari.
4. Kerjasama
Kesediaan pegawai buat berpartisipasi terhadap pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam juga diluar pekerjaan sebagai akibatnya hasil pekerjaan semakin baik.
5. Inisiatif
Inisiatif berasal pada diri anggota Perusahaan buat melakukan pekerjaan dan mengatasi masalah pada pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan atau menunjukkan tanggung jawab pada pekerjaan yang menjadi kewajiban seorang pegawai.

Mengacu pada pernyataan di atas, penulis menyimpulkan bahwa indikator kinerja merupakan kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif. sebagai akibatnya penulis menggunakan teori Mangkunegara (2013) sebagai indikator untuk mengukur kinerja.



c. Faktor-faktor Kinerja Karyawan Menurut Simanjuntak (2012)

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu artinya kemampuan serta ketrampilan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi setiap orang dapat ditentukan pada beberapa faktor yang bisa dikelompokkan dalam beberapa golongan yaitu : kemampuan serta keterampilan kerja, keahlian, kebutuhan yang menggambarkan ihwal kinerja karyawan berdasarkan hal-hal yg menggerakkan karyawan terhadap ktivitas dan menjadi alasan berusaha serta bertanggung jawab

2. Faktor dukungan organisasi.

Pengorganisasian yang dimaksud adalah pemberian kejelasan bagi setiap unit kerja wacana target tersebut.

3. Faktor psikologis.

Kinerja Perusahaan dan kinerja setiap individu juga sangat tergantung di kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

Sesuai uraian pada atas bisa disimpulkan bahwa faktor yg menghipnotis kinerja yaitu, kompetensi individu, faktor dukungan serta faktor psikologis.

Menurut Mangkunegara (2013), faktor-faktor kinerja meliputi :

a. Faktor Motivasi, diartikan sebagai perilaku pimpinan serta karyawan pada situasi kerja, di lingkungan kerja yg bersifat positif pada situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yg tinggi begitu juga sebaliknya Jika mereka bersikap negatif di situasi kerjanya akan membagikan motivasi kerja yang rendah sehingga dapat meliputi beberapa hal mirip korelasi kerja, iklim kerja, fasilitas kerja, pola kepemimpinan dan syarat kerja.

b. Faktor Kemampuan (Ability), berkaitan dengan kemampuan reality dan kemampuan potensi yang bahwa pimpinan dan karyawan mempunyai IQ pada atas homogen-rata IQ 110-120 dan pendidikan yg memadai buat jabatannya serta terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari maka akan praktis pada mencapai kinerja secara aporisma.

Sesuai pernyataan di atas, kesimpulannya kinerja seorang karyawan juga bisa dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Menurut Djeremi et al (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi

Pencapaian tujuan dari kegiatan yang dilakukan secara teratur, dan jika pekerjaan dilakukan tanpa adanya tujuan bisa dikatakan sebagai kegiatan yang tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang) yaitu perintah anggota pada anggota yang lain buat melakukan aktivitas kerja sesuai konstribusinya.

3. Disiplin yaitu mematuhi aturan serta peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

4. Inisiatif yaitu kreatifitas yang membuat ide pada perencanaan sesuatu yang berkaitan pada tujuan organisasi.

5. Lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan pada suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik buat ketenangan pribadi maupun untuk memudahkan pengerjaan tugas untuk lebih baik.

Berdasarkan uraian pada atas dapat disimpulkan bahwa faktor yg mensugesti kinerja yaitu, efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, inisiatif serta lingkungan kerja.

2) Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Moenir (2012) berpendapat bahwa “keselamatan kerja artinya suatu kondisi dalam lingkungan kerja yang akan mengklaim secara aporisma keselamatan karyawan yg berada pada daerah kerja baik orang tersebut karyawan atau bukan karyawan asal organisasi Perusahaan”. Hendarman (2010) “keselamatan kerja merupakan rangkaian perjuangan buat membentuk suasana kerja yg *safety* dan tentram bagi para karyawan yang bekerja pada Perusahaan yang bersangkutan”. Sedangkan Swasto (2011) mendefinisikan bahwa “keselamatan kerja menyangkut menggunakan segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang ada dalam lingkungan pekerjaan”.

Merujuk uraian pada atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja ialah suatu hal yang primer bagi setiap karyawan yang melakukan pekerjaan untuk tetap aman serta tentram:

b. Manajemen Keselamatan Kerja

Menurut Mathias dan Jackson (2012)

1. Komitmen serta tanggung jawab Perusahaan

Inti manajemen keselamatan kerja ialah komitmen Perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang mempunyai wawasan luas. perjuangan ini di usahakan koordinasikan yang berasal dari taraf manajemen paling tinggi serta melibatkan seluruh anggota Perusahaan.

2. Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja

Dukungan yang acapkali terjadi terhadap sikap kerja yg *safety* akan berpengaruh pada bentuk keselamatan kerja secara positif sehingga perlu dijaga dan di sejahterakan.

3. Komunikasi serta pembinaan keselamatan kerja

Faktor positif lainnya yang perlu dijaga untuk kesejahteraan keselamatan kerja yaitu dengan melibatkan karyawan yang ada untuk ikut serta dalam kegiatan pembinaan perihal untuk kesejahteraan.

4. Evaluasi hasil usaha terhadap keselamatan kerja

Prosedur keselamatan kerja harus dievaluasi sebagai usaha mencegah bahaya, usaha keselamatan kerja Perusahaan juga wajib diaudit secara periodik. Sehingga hasil audit dapat dijadikan tolak ukur untuk kemajuan manajemen keselamatan kerja.

5. Komite keselamatan kerja

Karyawan seringkali terlibat pada perencanaan keselamatan kerja melalui komite keselamatan kerja.

6. Pemeriksaan

Pemeriksaan ini juga ada kaitannya dalam keselamatan kerja agar mampu mencegah terjadinya kecelakaan kerja, kemudian dapat diproses untuk ditindaklanjuti perihal bagaimana kecelakaan itu terjadi sehingga dapat menetapkan perubahan-perubahan, dengan car ini diharapkan dapat mencegah terjadinya musibah yang serupa.

Mengacu pada pernyataan pada atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat beberapa manajemen keselamatan kerja yaitu, komitmen serta tanggungjawab



Perusahaan, kebijakan serta disiplin keselamatan kerja, komunikasi serta pelatihan keselamatan kerja, evaluasi terhadap perjuangan-perjuangan keselamatan kerja

c. Indikator Keselamatan Kerja

Moenir (2012) menjelaskan indikator keselamatan kerja :

1. Lingkungan kerja secara fisik

Penempatan benda atau barang yg dilakukan dapat diberi tanda serta peringatan yang cukup. Penyediaan perlengkapan yang digunakan sebagai indera pencegahan, pertolongan serta proteksi. Perlengkapan pencegahan contohnya : alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur sebagai pertolongan apabila terjadi kecelakaan, P3K, tabung oksigen, perahu penolong pada setiap bahtera besar .

2. Lingkungan Sosial Psikologis

a. Aturan yang mengungkapkan ketertiban organisasi serta pekerjaan sangat diperlakukan bagi semua pegawai.

b. Pemeliharaan iuran pertanggung jawaban terhadap pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya atau resiko serta kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang sangat akbar. premi tersebut terdiri dari jenis dan taraf penderitaan yang di alami oleh kecelakaan. sehingga menggunakan adanya iuran pertanggung jawaban jelas menimbulkan ketenangan bagi para pegawai dalam bekerja.

Mengacu uraian tadi pada atas bisa disimpulkan bahwa indikator Keselamatan kerja yaitu, lingkungan kerja secara fisik serta lingkungan kerja sosial psikologis. sehingga penulis mengguakan teori Moenir (2012) sebagai indikator pada mengukur variabel keselamatan kerja.

3. Kesehatan Kerja

a. Pengertian Kesehatan Kerja

Bangun (2012) berkata bahwa “kesehatan kerja artinya seorang yang sehat, tidak bermasalah tentang kondisi fisik atau mental dan emosional, yang dapat melaksanakan aktivitasnya secara normal.” Sedangkan berdasarkan Soepomo (Ilfani dan Nugraheni, 2013) “kesehatan kerja adalah hukum – hukum serta perjuangan – usaha buat menjaga karyawan asal insiden atau keadaan yg merugikan kesehatan serta kesusilaan karyawan pada melakukan pekerjaan”.

Sesuai definisi diatas bisa disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu perjuangan dan aturan buat menjaga kondisi karyawan dari insiden atau keadaan yang merugikan kesehatan, baik keadaan fisik, mental juga emosional sehingga memungkinkan seorang bisa bekerja menggunakan optimal.

b. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (2013) indikator Kesehatan kerja :

1. Lingkungan secara medis, hal ini bisa ditinjau dari sikap Perusahaan itu sendiri dalam menangani hal-hal yang terjadi seperti : kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan jendela pada kantor serta system pembuangan limbah industri.
2. Lingkungan kesehatan energi kerja, pada rangka menaikkan kesehatan energi kerja Perusahaan menyediakan air bersih dan kamar mandi.
3. Pemeliharaan terhadap kesehatan tenaga kerja adalah pelayanan bagi kesehatan energi kerja.

Merujuk uraian pada atas dapat disimpulkan bahwa indikator kesehatan kerja terdiri dari tiga bagian yaitu, lingkungan secara medis, lingkungan kesehatan tenaga kerja serta pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja. Penulis menggunakan indikator tadi untuk mengukur variable kesehatan kerja.

c. Tujuan Kesehatan Kerja

Menurut Nuraini (2012) tujuan kesehatan kerja :

1. Mencegah penyakit agar masyarakat tetap dalam kondisi sehat secara fisik maupun mental.
2. Mencegah munculnya penyakit atau kondisi tidak sehat bagi masyarakat yang bekerja dengan memperhatikan kondisi lingkungan tempat kerja.
3. Memberikan perlindungan agar terhindar dari bahaya yang berakibat pada Kesehatan.
4. Menempatkan serta memelihara pekerja di suatu lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik serta psikis pekerjaannya.

Sesuai uraian di atas penulis dapat menyimpulkan Kesehatan kerja adalah bentuk memelihara, mencegah, menyampaikan perlindungan serta menempatkan pekerja sesuai menggunakan kemampuan.

C. METODE PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian pada PT. Telkom Akses Salatiga yang bertempat di Jl. Taman Sari, No.1, Salatiga, Kec.Sidorejo, Kota Salatiga, Jawa Tengah 50711. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu total sampling dengan sampel yaitu seluruh pekerja PT. Telkom Akses Salatiga yang berjumlah 75 orang. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *regresi linear berganda* dan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.0

Penelitian ini menggunakan jenis *causal comparative*, sehingga dapat memperoleh hasil tentang ada pengaruh atau tidak ada pengaruh terhadap tiga variabel. Pada penelitian ini diketahui pengaruh antara tiga variabel yaitu variabel kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Sugiyono (2017) mengatakan, “peneliti kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel terhadap obyek yang diteliti bersifat sebab dan akibat (kausal), selanjutnya dari variabel tersebut dicari seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap dependen.

D. HASIL PENELITIAN

1. Analisis data

Untuk mengetahui kategori Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, maka disusunlah penggolongan berdasarkan interval dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Jumlah skor tertinggi} - \text{jumlah skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

a. Analisis Deskriptif Kesehatan kerja

Klasifikasi kategori variabel Kesehatan kerja adalah sangat rendah, rendah, ragu-ragu, tinggi, sangat tinggi sehingga dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Jumlah skor tertinggi} - \text{jumlah skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$



$$= \frac{150 - 30}{5} = 24$$

Berdasarkan rumus tersebut didapatkan interval 24 sehingga hasilnya sebagai berikut:

Tabel Distribusi Frekuensi Kesehatan Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi	%
Sangat Tinggi	126-149	0	0%
Tinggi	102-125	50	66,66 %
Ragu-ragu	78-101	25	33,33 %
Rendah	54-77	0	0%
Sangat Rendah	30-53	0	0%
Total		75	100 %
Min		36	
Max		50	

Berdasarkan tabel, diperoleh hasil distribusi frekuensi kesehatan kerja Telkom Akses Salatiga berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 66,66%.

b. Analisis Diskriptif Keselamatan Kerja

Klasifikasi kategori variabel keselamatan kerja yaitu sangat rendah, rendah, ragu-ragu, tinggi, sangat tinggi sehingga dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Jumlah skor tertinggi} - \text{jumlah skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$= \frac{150 - 30}{5} = 24$$

Berdasarkan rumus tersebut didapatkan interval 24 sehingga hasilnya sebagai berikut:

Tabel Distribusi Frekuensi Keselamatan Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi	%
Sangat Tinggi	126-149	3	4 %
Tinggi	102-125	72	96%
Ragu-ragu	78-101	0	0%
Rendah	54 -77	0	0%
Sangat Rendah	30 - 53	0	0%
Total		75	100%
Min		43	
Max		66	

Berdasarkan tabel, diperoleh hasil mayoritas distribusi frekuensi keselamatan kerja Telkom Akses Salatiga berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 96%.

c. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Klasifikasi kategori variabel kinerja karyawan berupa sangat rendah, rendah, ragu-ragu, tinggi, sangat tinggi maka dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Jumlah skor tertinggi} - \text{jumlah skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$= \frac{150 - 30}{5} = 24$$

Berasarkan rumus tersebut didapatkan interval 24 sehingga hasilnya sebagai berikut:

Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Kategori	Interval	Frekuensi	%
Sangat Tinggi	126-149	55	73,33 %
Tinggi	102-125	20	26,66%
Ragu-ragu	78-101	0	0%
Rendah	54-77	0	0%
Sangat Rendah	30-53	0	0%
Total		75	100%
Min		90	
Max		119	

Berdasarkan tabel, diperoleh hasil distribusi frekuensi kinerja karyawan Telkom Akses Salatiga berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 73,33%.

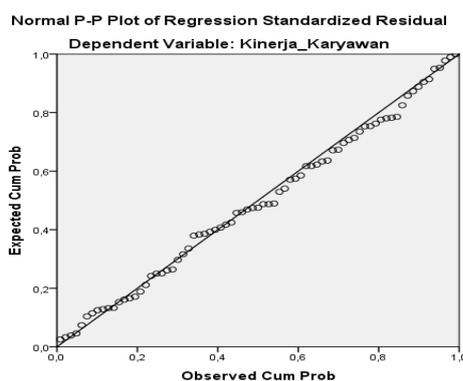
d. Analisis Regresi

Penulis dalam melakukan pengolahan data menggunakan teknik regresi linier berganda, bantuan SPSS 23.0 dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,59440453
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,045
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

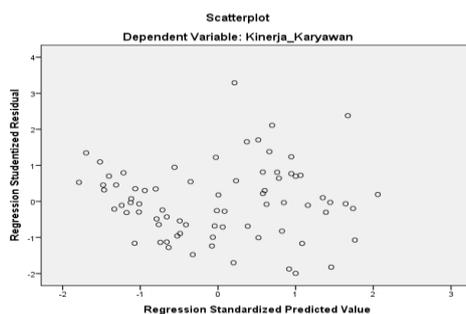
Hasil uji Kolmogorov Smirnov yaitu nilai Asymp Sig. (0,200) lebih besar > α (0,05) sehingga, data yang diperoleh sudah berdistribusi normal.



Gambar Grafik Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal.





Gambar Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan pola kecil pada grafik tersebut, dan pola-pola kecil tersebut terlihat menyebar diseluruh permukaan grafik pada posisi angka 0 sumbu Y. sehingga hasil yang diperoleh yaitu tidak adanya gangguan heteroskedastisitas terhadap regresi.

**Tabel Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,755	12,396		1,755	,084
	Kesehatan_Kerja	1,113	,106	,756	10,542	,000
	Keselamatan_Kerja	-,231	,107	-,155	-2,162	,034

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan pada tabel maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 21,755 + 1,113 X1 - 0,231 X2 + e$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, maka nilai konstanta sebesar 21,755. Berdasarkan hal tersebut berarti jika kondisi variabel Kesehatan dan keselamatan dianggap konstan, maka variabel Y adalah 21,755.
2. Nilai koefisien regresi pada Kesehatan kerja adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif terhadap variabel (Y).
3. Nilai koefisien regresi pada keselamatan kerja adalah bernilai negatif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan negatif terhadap variabel (Y).

**Tabel Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,805 ^a	,648	,638	8,713	1,595

a. Predictors: (Constant), Keselamatan_Kerja, Kesehatan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,638. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen Kesehatan kerja dan

keselamatan kerja dapat menjelaskan variabel dependen Kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh sebesar 63,8% sedangkan sisanya sebesar 36,2% berpengaruh pada faktor lain yang belum diteliti .

**Tabel Uji F
ANOVA^a**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean	F	sig
1	Regresi	10059,866	2	5029,933	66,257	,000 ^b
	Residual	5465,920	72	75,916		
	Total	15525,787	74			

Berdasarkan tabel dari hasil uji F pada penelitian ini diperoleh nilai F hitung sebesar 66,257 dengan angka signifikansi (P value) sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P value) sebesar $0,000 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti variabel Kesehatan kerja dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**Tabel Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,755	12,396		1,755	,084
	Kesehatan_Kerja	1,113	,106	,756	10,542	,000
	Keselamatan_Kerja	-,231	,107	-,155	-2,162	,034

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel adapun hipotesis hasil uji t diperoleh sebagai berikut.

1. Pada variabel kesehatan kerja (X1) tingkat signifikansi adalah 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga berdasarkan perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti variabel kesehatan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
2. Pada variabel Keselamatan kerja (X2) tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) sebesar $0,034 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti variabel Keselamatan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

E. PEMBAHASAN

Sesuai hasil dari analisis data yaitu menghasilkan nilai sig $0,000 < 0,05$, signifikansi (P Value) sebesar $0,034 < 0,05$. bisa dikatakan bahwa ada dampak yang signifikan "kesehatan serta keselamatan terhadap kinerja". berdasarkan hasil penelitian tersebut maka terdapat dampak yang signifikan antara kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di Telkom Akses Salatiga. Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Dewi (2012) pada penelitiannya yang bertema pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja di perusahaan. Ecogreen membagikan akibat penelitiannya dengan nilai signifikan F kurang yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai adjusted R square sebanyak 0,189.

Penelitian ini selaras dengan data yang diambil Indiasari (2015) yaitu pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja di perusahaan Surabaya Agung



dengan hasil yang diperoleh sebesar 57,9,9%, ($r=0,569$) yang menunjukkan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai efek positif serta signifikan (sedang) terhadap kinerja karyawan. Akibat penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan (2014) pada penelitiannya yg berjudul Imbas Keselamatan serta keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bentol Prima Malang. yang akan terjadi penelitian yg telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempunyai efek signifikan terhadap kinerja karyawan menggunakan r sebesar 0,786 (tinggi).

Hasil penelitian yg dilakukan di Telkom Akses Salatiga terdapat pengaruh yang signifikan kesehatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini selaras pada pendapat Yani (2012) yang menjelaskan Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara psikis maupun fisik, hal ini disebabkan pada lingkungan kerja. Kesehatan dapat terjadi sebab adanya faktor resiko dalam lingkungan kerja yg mana melebihi periode waktu yg dipengaruhi sebagai akibatnya dari lingkungan dapat mengakibatkan stress atau gangguan fisik. Penelitian yang dilakukan di Telkom Akses Salatiga terdapat pengaruh yang signifikan Keselamatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan teori yang dikemukakan Mangkunegara (2013) bahwa keselamatan kerja merupakan kondisi yang terhindar dari bahaya dan selamat dari penyakit, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan adalah salah satu aspek dari lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan indera pendengaran. sehingga, Kesehatan dan keselamatan kerja ialah salah satu indikator yang bisa mensugesti kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan akan semakin tinggi terhadap suatu produksi pada Perusahaan bila Kesehatan serta keselamatan kerja karyawan bisa terjaga dan dapat berpengaruh positif bagi Perusahaan.

Berdasarkan hasil uji F membagikan bahwa variabel Kesehatan serta keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki dampak yg signifikan secara simultan menggunakan nilai F hitung sebanyak 66,257 menggunakan nomor signifikan (P Value) sebesar 0,000. dengan taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$). angka signifikan (P Value) sebesar $0,000 < 0,05$.

Sesuai nilai R square ialah sebanyak 0,638. Hal ini bisa diartikan bahwa variabel independen Kesehatan serta keselamatan kerja dapat menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan mempunyai dampak pengaruh 63,8% dan sisanya sebanyak 36,2% berpengaruh pada faktor lain yang tidak dapat diteliti yaitu faktor-faktor yang menghipnotis kinerja karyawan menurut Djeremi et al (2016) yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, inisiatif kerja, otoritas (wewenang), efektifitas serta efisiensi.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yg sudah dilakukan terhadap karyawan Telkom Akses Salatiga, bisa disimpulkan bahwa terdapat imbas yg signifikan kesehatan kerja serta keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di Telkom Akses Salatiga. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis data memakai regresi linear berganda dengan hasil nilai sig $0,000 < 0,05$ menggunakan signifikansi (P Value) sebanyak $0,034 < 0,05$. tingkat dampak yang diperoleh adalah 63,8% dan sisanya 36,2% merupakan dampak dari faktor lain yang belum diteliti.

Perusahaan bisa mengusahakan cara pengelolaan SDM karyawannya dalam bidang kesehatan serta keselamatan kerja di Telkom Akses Salatiga bisa dengan

pemberian gagasan mengenai metode keselamatan untuk menghindari musibah, demikian pula dengan kesehatan kerja mampu dilakukan dengan investigasi kesehatan secara terpolo minimal enam bulan sekali supaya kinerja karyawan berada pada taraf yg maksimal . tidak hanya pada kesehatan fisik tetapi juga pada kesehatan mental karyawan, hal ini perlu penanganan yang lebih berfokus agar karyawan tidak bekerja dibawah tekanan karena mampu mengakibatkan pada gangguan mental.

Sesuai uraian temuan di atas, penulis menyarankan agar karyawan senantiasa menjaga kesehatan dan keselamatan kerja dengan menyesuaikan pada perlindungan diri berdasarkan prosedur organisasi sehingga bisa melindungi diri serta juga melindungi orang-orang yang berada dalam pekerjaan sebagai akibatnya dengan hal tersebut bisa menciptakan keadaan yang sehat dan selamat ketika kerja dan bisa menyampaikan akibat positif pada diri karyawan maupun Perusahaan.

Diharapkan buat peneliti selanjutnya bisa berbagi penelitian dan menambahkan variabel-variabel bebas lainnya yang berkaitan dengan dampak terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan. Variabel bebas yg dimaksud diantaranya, variabel motivasi kerja, variabel kepemimpinan serta variabel bebas lainnya. Penelitian ini dibutuhkan dapat dipergunakan untuk menjadi acuan dan tolak ukur dalam melakukan penelitian yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep dan Indikator, edisi Pekanbaru.
- Bintoro & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Gava Media
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Dewi, dkk. (2017). Jurnal Manajemen dan Start Up Bisnis. Vol 2, No 4.
- Djeremi, Hasiolan, Dkk. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal Of Management*, Vol.02 No 02.
- Donni Juni Priansa. (2014). Manajemen Bisnis Syariah. Bandung : Alfabeta.
- Grisma, Ilfani dan Rini Nugraheni. 2013. Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2). *Jurnal Diponegoro Journal Of Management*, Vol. 2, No. 3 : 1-7.
- Manullang, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathias, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar P. (2013). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika aditama.



- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Moenir. (2012). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nuraini, Linda. (2012). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kesehatan*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 50 Tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja
- Prawirosentono, Suyadi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 Tahun 2012.
- Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta