

**PENGARUH SISTEM KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA (K3) DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN UGD & PONEK RSUD NGUDI WALUYO
WLINGI)**

**Oleh :
Farakhan Sandy Abdilla**

**Pembimbing :
Noermijati**

ABSTRAK

RSUD Ngudi Waluyo Wlingi telah melaksanakan sistem keselamatan & kesehatan kerja dengan membentuk suatu lingkungan kerja yang baik, sesuai dengan Undang-Undang No. 23 tahun 1992. Tujuan penelitian ini yaitu : (1) menganalisis pengaruh sistem keselamatan & kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) menganalisis pengaruh sistem keselamatan & kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, (3) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian sensus yang dilakukan pada seluruh karyawan UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi yang berjumlah 106 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *multiple regression*. Hasil uji hipotesis menunjukkan beberapa bukti sebagai berikut : sistem keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; sistem keselamatan & kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kata kunci : Keselamatan & Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, RSUD Ngudi Waluyo Wlingi

ABSTRACT

Ngudi Waluyo Wlingi Hospital implements OHS system by establishing a good working environment based on Law No. 23, 1992. The objectives of this study are (1) to analyze the influence of occupational health & safety and work environment system on employee performance, (2) to analyze the influence of occupational health & safety system on employee performance, (3) and to analyze the influence of work environment on employee performance. The data of this study were obtained through a census on all 106 employees of Emergency Department & PONEK at Ngudi Waluyo Wlingi Hospital and analyzed in multiple regression. The hypothesis test results show that occupational health & safety system and working environment influence employee performance, that occupational health & safety system influences employee performance, and that work environment influences employee performance.

Keywords : Occupational Health & Safety, Work Environment, Employee Performance, Ngudi Waluyo Wlingi Hospital

PENDAHULUAN

Karyawan mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu, perilaku tersebut hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu sesuai dengan keadaan dan apa yang karyawan hadapi didalam bekerja. Potensi berperilaku tertentu itu disebut kemampuan (*ability*), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai kinerja (*performance*). Secara operasional, kinerja karyawan merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dibutuhkan organisasi sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dalam lingkungan kerja. Karyawan dan organisasi beranggapan bahwa Keselamatan & Kesehatan Kerja termasuk dalam penegakan Hak Asasi Manusia (HAM) sebagai hak untuk mendapatkan perlindungan, hak merasa aman, hak terbebas dari segala bentuk bahaya dan ancaman atau serangan, hak memperoleh kesehatan.

Undang-Undang No. 23 tahun 1992 tentang kesehatan pasal 23 menjelaskan bahwa upaya kesehatan kerja harus diselenggarakan di semua tempat kerja. Tempat kerja yang dimaksud adalah tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan, mudah terjangkau penyakit dan

mempunyai karyawan paling sedikit 10 orang. Rumah sakit adalah tempat kerja yang memiliki resiko akibat kerja seperti tersebut sehingga wajib melaksanakan sistem keselamatan & kesehatan kerja di rumah sakit (K3RS).

Lingkungan Kerja yang baik bagi karyawan dapat tercipta dengan memperhatikan unsur yang ada didalam Lingkungan Kerja, yaitu Lingkungan Kerja Fisik yang berkaitan langsung dengan karyawan seperti gedung, meja, kursi dan lainnya serta Lingkungan Kerja Non Fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan dengan orang lain yang ada didalam lingkungan kerja.

Kinerja karyawan secara umum adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan didalam organisasi. Terdapat banyak hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti pelaksanaan sistem keselamatan & kesehatan kerja serta lingkungan kerja.

RSUD Ngudi Waluyo Wlingi telah melaksanakan sistem keselamatan & kesehatan kerja dengan baik dan berkelanjutan serta memiliki SOP kerja yang baik, membuat kebijakan keselamatan & kesehatan kerja tertulis, melaksanakan sosialisasi keselamatan & kesehatan kerja, dan pelatihan program keselamatan & kesehatan kerja kepada karyawan.

UGD adalah singkatan dari Unit Gawat Darurat yang merupakan salah satu bagian didalam rumah sakit yang menyediakan penanganan awal bagi pasien yang menderita sakit dan cedera yang dapat mengancam kelangsungan hidupnya. UGD pada RSUD Ngudi Waluyo beroperasi selama 24 jam dan didalam UGD terdapat dokter dari berbagai spesialisasi, perawat, dan asisten dokter. Sedangkan PONEK adalah Pelayanan Obstetri Neonatal Emergency Komprehensif yang merupakan pelayanan komprehensif di rumah sakit yang terkoneksi dengan UGD untuk menanggulangi kasus kegawat daruratan obstetric dan neonatal yang kegiatan kerjanya disamping mampu melaksanakan seluruh pelayanan Pelayanan Obstetri Neonatal Emergency Dasar atau PONEK.

Melihat besarnya tanggung jawab dan resiko akibat kerja yang didapat karyawan UGD & PONEK seperti yang paling buruk adalah tularan penyakit dari pasien, maka sistem keselamatan & kesehatan kerja pada kedua area tersebut harus selalu dilaksanakan sesuai peraturan. Karyawan harus patuh dan melaksanakan SOP kerja yang ada pada area tersebut agar karyawan terlindungi dari kecelakaan akibat kerja, bebas dari ancaman penyakit, bebas dari ancaman fisik maupun non fisik, dan merasa bergairah dalam bekerja sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja

terbaiknya dalam pelayanan kesehatan terhadap masyarakat.

Keadaan demikian yang menjadi latar belakang penyusunan penelitian ini yang sebagai tugas akhir dengan judul : “Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan bagian UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi)”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Wirawan (2009), merupakan keluaran yang dihasilkan indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi didalam waktu tertentu. Disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang pegawai selama bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu dapat dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sebagai berikut.

1. Faktor Lingkungan Internal Organisasi; Keadaan yang ada didalam lingkungan organisasi yang berhubungan dengan budaya

organisasi, sumber daya manusia, strategi organisasi, kebijakan organisasi, ilmu pengetahuan.

2. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi; Keadaan, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya ancaman dari luar organisasi, bencana alam.
3. Faktor Internal Karyawan; Adalah faktor-faktor dari dalam diri karyawan atau bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005), keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu dihubungkan dengan perlengkapan ditempat kerja atau lingkungan fisik, dan mencakup tugas-

tugas, dan mencakup tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan pelatihan.

Pengertian Kesehatan Kerja

Mathis R.L (2002) menjelaskan bahwa kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Seseorang yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya. Berdasarkan pendapat diatas disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal.

Sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja

Menurut J.B Miner (1992), mengatasi masalah keselamatan & kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara *Safety Psychology* yang menitikberatkan pada usaha mencegah kecelakaan terjadi dan meneliti sebab dan bagaimana kecelakaan bisa terjadi. Serta dengan cara *Industrial Clinical Psychology* yang menitikberatkan pada kinerja karyawan yang menurun, sebab penurunan kinerja, dan cara mengatasinya.

Faktor-faktor dari kedua program *Safety Psychology* dan *Industrial Clinical Psychology* adalah sebagai berikut :

1. *Safety Psychology*

- a. Laporan dan Statistik Kecelakaan
Dengan adanya laporan statistik kecelakaan kerja, perusahaan memiliki gambaran mengenai potensi terjadinya kecelakaan dan bagaimana cara mencegah serta mengatasi kecelakaan.
- b. Pelatihan Keselamatan
Pelatihan dilakukan agar karyawan mendapat pengetahuan lebih dan menjadi tanggap mengetahui langkah-langkah yang harus dilakukan saat terjadi kecelakaan.
- c. Publikasi Keselamatan Kerja
Pemberian informasi dan pesan-pesan terkait keselamatan & kesehatan kerja melalui berbagai cara seperti pamflet, spanduk, poster, penyampaian pesan pada saat apel yang berguna untuk mengurangi tindakan-tindakan yang membahayakan disaat bekerja.
- d. Kontrol Lingkungan Kerja
Pemeriksaan dan pengendalian kondisi lingkungan kerja untuk melindungi karyawan dari potensi bahaya kecelakaan yang mungkin terjadi.
- e. Pengawasan dan Disiplin

Melakukan kontrol terhadap lingkungan kerja dan perilaku karyawan saat bekerja.

f. Peningkatan Kesadaran K3

Adanya komitmen kuat dan perhatian yang besar dari manajemen perusahaan terhadap keselamatan & kesehatan kerja membuat karyawan sadar pentingnya melaksanakan program keselamatan & kesehatan kerja.

2. *Industrial Clinical Psychology*

a. Konseling

Konseling bertujuan untuk meningkatkan semangat karyawan dengan memberikan arahan-arahan, saran, dan hal penting lainnya.

b. *Employee Assistance Program*

Pemberian bimbingan intensif kepada karyawan yang memiliki masalah terutama yang memiliki hubungan dengan kinerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009), menyatakan secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (komputer, meja, kursi, printer, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya suhu udara, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, getaran, bau, dan sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan, baik hubungan kerja antar karyawan, atau hubungan kerja karyawan dengan atasan dan bawahan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan menghimpun informasi teoritis dan fakta umum atau ilmiah yang relevan dan diperlukan didalam melaksanakan

penelitian, karena hasil dari penelitian terdahulu dapat menjadi acuan dalam perumusan hipotesis penelitian selanjutnya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Eka Ristiani (2015) dengan judul “Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan” menunjukkan bahwa Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Fariz Ramanda Putra, et. all (2013) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Naraya Telematika Malang)” menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi, yang beralamat di

Jalan Dr. Sucipto No.05 Wlingi, Kabupaten Blitar, Jawa Timur. Fokus penelitian berada pada seluruh karyawan UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.

Populasi

Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi dengan masa kerja minimal 1 tahun yang berjumlah total 106 orang. Penelitian ini melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian, sehingga penelitian ini disebut sebagai penelitian sensus.

Jenis dan Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, maka diperlukan data dan informasi lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data dari penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer, adalah data yang dikumpulkan langsung dari hasil wawancara dengan responden serta data-data lainnya yang diperoleh dari objek penelitian. Data primer penelitian ini berasal dari hasil wawancara terhadap responden penelitian yaitu karyawan bagian UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.
2. Data Sekunder, adalah data yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tempat dilaksanakannya

penelitian meliputi: sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan bagian UGD & PONEK, kebijakan tertulis tentang keselamatan dan kesehatan kerja, jumlah kasus kecelakaan kerja yang pernah terjadi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Interview (wawancara), yaitu prosedur pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara lisan kepada responden penelitian yaitu karyawan bagian UGD & PONEK yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.
2. Kuesioner (daftar pernyataan), yaitu suatu cara pengumpulan data melalui daftar pernyataan tertulis yang telah disiapkan terlebih dahulu dan ditujukan terhadap responden penelitian yaitu karyawan bagian UGD & PONEK.

Ujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier berganda dengan dilakukan pengujian persyaratan terlebih dahulu yang disebut uji asumsi klasik. Rumus analisis regresi linier berganda menurut Dajan, A. (1975) yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$$

Keterangan :

Y = Nilai variabel terikat

X = Nilai variabel bebas

b = koefisien regresi

Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Menurut Ghazali (2013), Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

H1 : Sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.

Uji Hipotesis Kedua

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara parsial.

H2 : Sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap

Kinerja Karyawan UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.

Uji Hipotesis Ketiga

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara parsial.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Frekuensi Sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3)

1. Nilai rata-rata atau *mean* dari variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja adalah 4.23 yang menunjukkan rata-rata responden menganggap bahwa program Keselamatan & Kesehatan Kerja telah dilaksanakan dengan baik oleh RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.
2. Nilai rata-rata atau *mean* item yang tertinggi yaitu item nomor 3, komitmen karyawan terhadap Sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja di Rumah Sakit atau K3RS dengan nilai *mean* 4.56. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menganggap komitmen dirinya terhadap Sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja di Rumah Sakit (K3RS) adalah hal yang paling penting terhadap pelaksanaan program K3RS.
3. Nilai rata-rata item yang terendah yaitu item nomor 19, Posisi tubuh pada saat

karyawan bekerja tidak menimbulkan sakit., dengan nilai *mean* 4.07. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menganggap posisi tubuh disaat bekerja tidak menyebabkan pegal dan sakit berdampak paling kecil terhadap pekerjaan atau dirinya.

Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Karyawan

1. Nilai rata-rata atau *mean* dari variabel Lingkungan Kerja adalah 3.97 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden menganggap Lingkungan Kerja adalah hal penting yang harus terus diperhatikan bersama antara karyawan dengan manajemen rumah sakit agar tercipta lingkungan kerja yang baik, bersih, kondusif bagi karyawan. Semua hal tersebut telah dilaksanakan dengan baik di UGD & PONEK di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.
2. Nilai rata-rata item tertinggi yaitu item nomor 20, kondisi gedung tempat responden bekerja dalam kondisi yang baik dengan nilai *mean* 4.13. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menganggap kondisi gedung tempatnya bekerja dalam kondisi yang baik dan terawat merupakan hal yang vital dan perlu untuk terus diperhatikan agar kondisi gedung selalu dalam keadaan layak

pakai dan selalu siap digunakan guna menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti misalnya tembok bangunan retak atau bahkan kemungkinan terburuk yaitu ambruk.

3. Nilai rata-rata item terendah yaitu item nomor 22, meja kerja dalam keadaan rata/tidak miring, dengan nilai *mean* 3.80. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menganggap bahwa meja dalam kondisi baik, rata/tidak miring berdampak paling kecil terhadap pekerjaan atau dirinya.

Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

1. Nilai rata-rata atau *mean* dari variabel Kinerja Karyawan adalah 4.27 yang menunjukkan rata-rata responden menganggap bahwa Kinerja Karyawan adalah hal penting yang harus terus ditingkatkan.
2. Nilai rata-rata item tertinggi yaitu item nomor 34, karyawan bekerja dengan sangat efektif dengan nilai *mean* 4.41. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menganggap bahwa efektifitas pekerjaan merupakan hal yang harus dilakukan didalam peningkatan kinerja karyawan agar karyawan selalu menggunakan cara-cara yang tepat didalam penyelesaian pekerjaan.
3. Nilai rata-rata item yang terendah yaitu item nomor 31, jumlah pekerjaan yang

diselesaikan karyawan telah sesuai dengan ketentuan organisasi dengan nilai *mean* 4.14. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menganggap bahwa jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan telah sesuai dengan ketentuan organisasi memberikan dampak kecil terhadap dirinya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 20.00* didapat model regresi seperti pada Tabel :

Tabel Persamaan Regresi

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.033	2.054		3.424	0.001
X1	0.194	0.042	0.363	4.580	0.000
X2	0.262	0.043	0.487	6.141	0.000

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Model regresi yang digunakan adalah *standardized regression*, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval yang pengukurannya menggunakan

skala *likert*. Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan tabel diatas adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,363 X_1 + 0,487 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,363 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X₁ (Keselamatan & Kesehatan Kerja). Jadi apabila Keselamatan & Kesehatan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,363 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
2. Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,487 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X₂ (Lingkungan Kerja). Jadi apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,487 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.761	0.579	0.571

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.13 diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,571. Artinya bahwa 57,1% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 42,9% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.761, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Keselamatan & Kesehatan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis Pertama (F test / Serempak)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika F hitung > F tabel

H_0 diterima jika F hitung < F tabel

Tabel Uji F/Serempak

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	606.014	2	303.007	70.956	0.000
Residual	439.844	103	4.270		
Total	1045.858	105			

Sumber : Data diolah peneliti, 2018.

Nilai F hitung sebesar 70,956. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 103) adalah sebesar 3,085. Karena F hitung > F tabel yaitu $70,956 > 3,085$ atau nilai sig F (0,000) $< \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2)).

Hipotesis Kedua & Ketiga (t test / Parsial)

T test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel :

Hasil Uji t / Parsial

Variabel Terikat	Variabel bebas	t hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	X1	4.580	1.983	0.000	Signifikan
	X2	6.141	1.983	0.000	Signifikan

Sumber : Data diolah peneliti, 2018.

1. t test antara X_1 (Keselamatan & Kesehatan Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 4,580. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual =103) adalah sebesar 1,983. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu 4,580 $>$ 1,983 atau nilai sig t (0,000) $<$ $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Keselamatan & Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Keselamatan &

Kesehatan kerja atau dengan meningkatkan Keselamatan & Kesehatan Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

2. t test antara X_2 (Lingkungan Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 6,141. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 103) adalah sebesar 1,983. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu 6,141 $>$ 1,983 atau nilai sig t (0,000) $<$ $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja atau dengan meningkatkan Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

Pembahasan

Hasil Uji Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan bahwa Keselamatan & Kesehatan Kerja bersama-sama dengan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian UGD dan PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, manajemen dan karyawan rumah sakit memperhatikan pelaksanaan dan pengawasan Keselamatan & Kesehatan Kerja dengan serius demi terciptanya iklim kerja yang aman bagi karyawan, karyawan terbebas dari ancaman dan rasa sakit, bebas dari kerusakan, bebas dari tularan penyakit. Sedangkan terkait dengan Lingkungan Kerja, baik fisik maupun non fisik, responden merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaan di area kerja yang dibuktikan dengan perawatan gedung, ruangan secara berkala serta pelaksanaan renovasi dan revitalisasi gedung. Jadi, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja yang baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian pertama ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan positif dan signifikan antara Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan, yakni penelitian yang dilakukan oleh Eka Ristiani (2013) yang menunjukkan hasil bahwa Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan bahwa Keselamatan & Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, terbukti bahwa responden merasa terlindungi, aman, bebas dari bahaya ancaman, aman dari segala bentuk penularan penyakit. Hal ini didukung dengan adanya peraturan Kementerian Kesehatan RI tentang Keselamatan & Kesehatan Kerja dan perlindungan karyawan rumah sakit, kebijakan tertulis RSUD Ngudi Waluyo tentang Keselamatan & Kesehatan Kerja, dan sosialisasi Keselamatan & Kesehatan Kerja yang dilaksanakan dengan baik serta berkelanjutan oleh manajemen rumah sakit terhadap karyawan, yang membuat segala bentuk aturan, hak dan kewajiban karyawan yang berhubungan dengan Keselamatan & Kesehatan Kerja terpenuhi. Jadi, dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dengan Keselamatan & Kesehatan

Kerja yang baik dan berkelanjutan di area kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan yang bekerja.

Hasil pengujian kedua ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan positif dan signifikan antara Keselamatan & Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yakni penelitian yang dilakukan oleh Abdijabbar Ismail Nor (2015) yang menunjukkan hasil bahwa Keselamatan & Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, menunjukkan bahwa responden merasa berada pada Lingkungan Kerja yang baik & bersih, situasi dan kondisi yang baik, dan sebagian besar memiliki koneksi atau hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang baik pula. Jadi, dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dengan pembentukan Lingkungan Kerja yang baik, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan yang bekerja.

Hasil pengujian ketiga ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yakni penelitian yang dilakukan oleh Fariz Ramanda Putra, Hamida Nayati Utami, Muhammad Soe' oed Hakam (2014) yang menunjukkan hasil Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

Didalam penelitian ini, sistem keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan bagian UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi. Manajemen RSUD Ngudi Waluyo Wlingi telah melaksanakan sistem keselamatan & kesehatan kerja dengan baik dengan melakukan sosialisasi keselamatan & kesehatan kerja, melaksanakan SOP kerja yang benar. Peningkatan kesadaran akan keselamatan & kesehatan kerja telah dilakukan dengan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan serta telah membentuk lingkungan kerja yang baik pula. Hal ini membuat karyawan merasa lebih betah didalam ruang kerja, merasa nyaman dan bergairah saat melakukan pekerjaan, serta merasa aman dari kemungkinan kecelakaan akibat kerja,

bebas dari ancaman fisik maupun non fisik, bebas dari ancaman tularan penyakit.

Karyawan merasa bekerja didalam lingkungan kerja UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi yang baik, bersih, dengan situasi dan kondisi yang baik. Termasuk hubungan kerja antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan juga telah terjalin dengan baik.

Kinerja karyawan UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi berdasarkan persepsi umum menunjukkan bahwa kinerja karyawan telah memenuhi standar dari organisasi. Kinerja yang telah memenuhi standar organisasi yaitu terkait kualitas hasil pekerjaan dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi RSUD Ngudi Waluyo Wlingi maupun bagi pihak-pihak lain yang memiliki kiat dan kepentingan terhadap keselamatan & kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di rumah sakit. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

1. Sebaiknya organisasi memberikan penghargaan terhadap karyawan yang masuk kerja *zero absent* selama satu tahun.

2. Sebaiknya seluruh karyawan selalu memahami, melaksanakan, dan berkomitmen terhadap Keselamatan & Kesehatan Kerja di Rumah Sakit (K3RS) yang telah dilaksanakan oleh RSUD Ngudi Waluyo Wlingi dengan baik sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 23 tahun 1992 dimana keselamatan & kesehatan kerja harus diselenggarakan disemua tempat kerja, termasuk rumah sakit, agar angka kecelakaan dan gangguan kesehatan akibat kerja dapat dimimalisir atau dapat dihilangkan sama-sekali (*zero accident*).
3. Sebaiknya manajemen mengadakan *safety talk* secara rutin yang diberikan oleh atasan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran keselamatan & kesehatan kerja.
4. Sebaiknya dalam pelaksanaan pelatihan atau *training* keselamatan dan kesehatan kerja bekerjasama dengan pihak lain baik swasta maupun pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

Anjany, M. 2014. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance*

- Indonesia Paiton*). Malang: Jurnal Administrasi Bisnis FIA UB.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Dajan, A. 1975. *Pengantar Metode Statistik, Jilid 1 & 2, Edisi Kedua*. Jakarta: LP3ES.
- Dharma, A. 2003. *Manajemen Supervisi*. Cetakan Kelima, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dharma, S. 2004. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, Dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pasca Sarjana FISIP.
- Divisi SDM. 2017. *Company Profile*. Blitar: RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.
- Firmansyah, A.D. 2014. *Pengaruh Program Keselamatan & Kesehatan Kerja Terhadap Quality of Work Life (QWL) Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Multinasional Pengolah Tembaga Gresik*. Malang: Jurnal Ilmiah FEB UB.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2007. *Kepmenkes RI Nomor 432/Menkes/SK/IV/2007 tentang Pedoman Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS)*.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 1970. *Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan & Kesehatan Kerja*.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 1980. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja Dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja Nomor 2/1980*.
- Kerlinger, A.N. 2006. *Asas – Asas Penelitian Behavior. Edisi Ketiga. Cetakan Ketujuh*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Madina, S.N. (nurmadina_siti@yahoo.com). 6 September 2017, *Pengaruh Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Apie Indo Karunia*, E-mail kepada Farakhan Sandy (farakhansandy@ymail.com).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert. L & Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert. L. & Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angela. Jakarta: Salemba Empat.
- Miner, J.B. 1992. *Organization Behavior, Performance and Productivity*. First Edition. New York: Random House Inc.
- Nazir, M. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nor, A.I. 2015. *The Effect of Health and Safety Measures on Employee*

- Performance of Shakir Manufacturing Company in Mogadishu-Somalia.* Uganda: Dissertation Faculty of Management Islamic University.
- Putra, F.R, Hamida N.U dan Muhammad S.H. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Naraya Telematika Malang).* Malang: Program S1 FIA UB.
- Ristiani, E. 2015. *Pengaruh Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan,* Pekanbaru: JOM FEKOM Vol. 2 No. 1 Februari 2015, Universitas Riau.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,* Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya.* Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Keempat, Buku Dua.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes).* Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM.* Jakarta: Andi
- Sutiadi. 2003. *Motivasi Karyawan Dan Aktivitas Manajerial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.* Pasca Sarjana. Universitas Brawijaya, Malang.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
- Umar, H. 2010. *Desain Penelitian Manajemen Strategik: Cara Mudah Meneliti Masalah-Masalah Manajemen Strategik untuk Skripsi, Tesis, dan Praktik Bisnis.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Paragraf Kelima Pasal 86 – 87 tentang Keselamatan & Kesehatan Kerja.
- Wibowo, A.E & Adji, D. 2012. *Aplikasi SPSS Dalam Penelitian. Edisi Kedua.* Yogyakarta: Gava Media.
- Wirawan, M.S.L. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, R.M, Anis E dan Oci N.S. 2012. *The Influence of OSH (Occupational Safety and Health) on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya).*