

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. TELKOM AKSES**

**( Studi pada Karyawan PT. Telkom Akses Kota Surabaya)**

**Rahmat Aditya Negara**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

[Rahmatadityan@gmail.com](mailto:Rahmatadityan@gmail.com)

Dosen Pembimbing

**Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME.**

**ABSTRAK**

Penulisan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Area Surabaya Kantor Cabang Kebalen. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT. Telkom Akses Area Surabaya Kantor Cabang Kebalen. Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk setiap item variabel penelitian. Berdasarkan hasil program SPSS 24.0 for Windows. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah variabel Pertama, keselamatan kerja (X1) dan variabel Kesehatan Kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Ke dua, Keselamatan Kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ke tiga, variabel Kesehatan Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: keselamatan kerja, kesehatan kerja, kinerja karyawan.

**THE EFFECT OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROGRAM ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE  
(A Study on Employees of PT. Telkom Access Surabaya City)**

**By:**

**Rahmat Aditya Negara**  
**Faculty of Economics and Business, Universitas Brawijaya**  
**Rahmatadityan@gmail.com**

**Advisor:**

**Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME., CPHR**

**ABSTRACT**

Writing This study aims to determine the effect of occupational safety and health on the performance of employees at PT. Telkom Access Area Surabaya Kebalen Branch Office. The total population used in this study was 50 employees of PT. Telkom Access Area Surabaya Kebalen Branch Office. Validity and reliability tests were carried out for each research variable item. Based on the results of the SPSS 24.0 for Windows program. The results obtained from this study are the first variable, Work Safety (X1) and Occupational Health (X2) variables have a simultaneous influence on the Employee Performance variable (Y). Second, Work Safety (X1) has a partial influence on Employee Performance (Y). Third, the Occupational Health variable (X2) has no partial effect on Employee Performance (Y).

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

## LATAR BELAKANG

Perekonomian global dibentuk oleh berbagai sektor industri, namun industri yang sangat dominan berkontribusi pada perekonomian global dalam kurun waktu saat ini adalah industri jasa. Menurut Menteri Perdagangan Indonesia Gita Wirjawan yang dirilis oleh Republika (2013) menjelaskan bahwa peran sektor jasa dalam perdagangan internasional sangat penting.

Memasuki revolusi industri 4.0, teknologi digital menjadi salah satu modal utama yang dibutuhkan oleh para pelaku industri untuk mengembangkan lini usaha mereka. Kehadiran industri 4.0 pun menjadi bukti bahwa saat ini perkembangan industri tidak dapat terlepas dari perkembangan teknologi. Perkembangan sektor industri yang beriringan dengan perkembangan teknologi tentunya dapat membawa dampak yang positif pada perekonomian suatu negara. Dengan adanya teknologi digital, suatu negara dapat mendorong perekonomiannya ke arah ekonomi digital, merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Google dan TEMASEK pada Tahun 2018 menyatakan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki potensi besar untuk perkembangan ekonomi digital, hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah pengguna internet di Indonesia.

Perkembangan pada sektor jasa maupun pada teknologi digital di Indonesia harus diimbangi dengan infrastruktur yang memadai, oleh karena itu PT. Telkom Akses selaku salah satu perusahaan penyedia jasa layanan internet terbesar di Indonesia melalui program Indonesian Digital Network (IDN) berupaya dalam memberikan koneksi internet berkualitas dan terjangkau bagi masyarakat Indonesia, selain itu pemerataan koneksi jaringan ke seluruh wilayah Indonesia merupakan hal terpenting dalam

memberikan pelayanan internet yang memadai.

Salah satu hal penting agar tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai apabila mampu mengelola SDM yang dimiliki dengan baik. Pengelolaan SDM yang baik yaitu dengan cara memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi salah satu kewajiban perusahaan untuk melindungi karyawan dalam segala bentuk kegiatan pekerjaan. Program K3 adalah bentuk upaya perusahaan untuk menjaga karyawan agar terhindar dari cedera atau kecelakaan saat bekerja serta menghindari penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukan karyawan di perusahaan tersebut.

Menurut Rivai dan Sagala (2009), keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi - kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Dengan adanya program K3 maka karyawan tidak perlu khawatir mengenai keselamatan dan kesehatan dirinya saat bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.

PT. Telkom Akses merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. Pendirian PT. Telkom Akses merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan dan pemerataan jaringan broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. Telkom berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia sehingga mampu bersaing di level

internasional. Berdasarkan penjelasan sebagaimana tujuan dari perusahaan tersebut, tentu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah menjaga program keselamatan dan kesehatan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan yang berada didalam perusahaan, dalam hal ini penerapan kebijakan dalam pengambilan keputusan mengenai keselamatan dan kesehatan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk peningkatan performa kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, untuk mengetahui lebih jauh tentang sejauh mana dampak dari kebijakan yang sudah dilakukan oleh perusahaan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja kerja karyawan, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian di Telkom Akses Sesuai latar belakang yang dikemukakan diatas, maka menarik untuk diangkat sebagai judul “**Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Telkom Akses.**”

#### **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pada karyawan PT. Telkom Akses Area Surabaya Regional V Jawa Timur?
2. Apakah pelaksanaan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan PT. Telkom Akses Area Surabaya Regional V Jawa Timur?
3. Apakah pelaksanaan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT. Telkom Akses Area Surabaya Regional V Jawa Timur?

#### **TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT. Telkom Akses Area Surabaya Regional V Jawa Timur
2. Menganalisis pengaruh Keselamatan terhadap kinerja pada karyawan PT. Telkom Akses Area Surabaya Regional V Jawa Timur.
3. Menganalisis pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT. Telkom Akses Area Surabaya Regional V Jawa Timur.

#### **KAJIAN TEORI**

##### **Pengertian Keselamatan**

Menurut pandangan Barbathos (2010) kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber-sumberdaya manusia dan pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta. Hal ini sejalan dengan pemikiran-pemikiran dunia dewasa ini yang menuntut perlunya kenyamanan dan keamanan manusia dalam bekerja. Pemikiran-pemikiran tersebut dilandasi oleh filosofi yang menjadikan manusia sebagai titik sentral dalam pembangunan nasional untuk mencapai tingkat kehidupan dan kesejahteraan yang lebih baik: material dan spiritual.

Sedangkan penjelasan dari Yukl (2009) berkaitan dengan hal keselamatan pekerja yaitu setiap perusahaan mempunyai tugas ganda yakni disamping memperoleh profit bagi perusahaan yang mempunyai tanggung jawab sosial terhadap lingkungan intern perusahaan. Lingkungan internal perusahaan antara lain adanya jaminan keamanan dalam bekerja dan upah yang layak. Bila hal ini

telah dapat dicapai maka akan memberikan peluang bisnis ke depan yang lebih baik sehingga perusahaan akan lebih survive dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada.

Mangkunegara (2013) meyakini bahwa keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran.

### **Kesehatan**

Menurut pandangan Mangkunegara (2013) kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan lebih mampu bekerja lebih lama. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik. Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial. Selain itu, kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh.

Menurut Husni (2009) Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik,

mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Menurut Rivai (2009) pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Mengurangi timbulnya penyakit Pada umumnya perusahaan sulit mengembangkan strategi untuk mengurangi timbulnya penyakit-penyakit, karena hubungan sebab-akibat antara lingkungan fisik dengan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sering kabur. Padahal penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih merugikan, baik bagi perusahaan maupun pekerja.

2. Penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja mewajibkan perusahaan untuk setidaknya melakukan pemeriksaan terhadap kadar bahan kimia yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan menyimpan catatan mengenai informasi yang terinci tersebut. Catatan ini juga harus mencantumkan informasi tentang penyakit-penyakit yang dapat ditimbulkan dan jarak yang aman dan pengaruh berbahaya bahan-bahan tersebut.

3. Memantau kontak langsung Pendekatan yang pertama dalam mengendalikan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan adalah dengan membebaskan tempat kerja dari bahan-bahan kimia atau racun. Satu pendekatan alternatifnya adalah dengan memantau dan membatasi kontak langsung terhadap zat-zat berbahaya.

4. Penyaringan genetik adalah pendekatan untuk mengendalikan penyakit - penyakit yang paling ekstrem, sehingga sangat kontroversial. Dengan menggunakan

uji genetik untuk menyaring individu-individu yang rentan terhadap penyakit-penyakit tertentu, perusahaan dapat mengurangi kemungkinan untuk menghadapi klaim kompensasi dan masalah-masalah yang terkait dengan hal itu.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto dalam (Sandy, 2015) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

### Indikator Kinerja Karyawan

Untuk menganalisis tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Dharma (2004) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

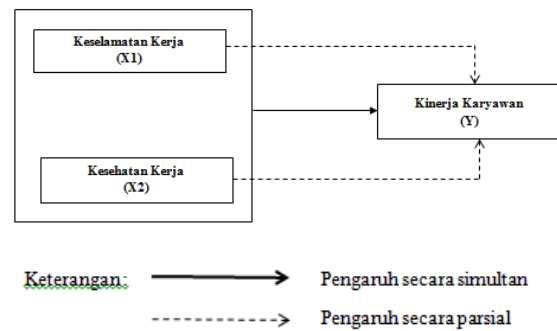
Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.

Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Dharma (2012), mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Konsisten
2. Tepat
3. Menantang
4. Dapat diukur
5. Dapat dicapai
6. Disepakati
7. Dihubungkan dengan waktu
8. Berorientasikan kerja kelompok.

### KONSEP HIPOTESIS PENELITIAN



Sumber : Data diolah, 2021

### METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Cooper & Schinder (2017), penelitian kuantitatif berusaha untuk mengukur sesuatu dengan tepat. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah menggambarkan atau memprediksi, mengembangkan dan menguji teori, dengan statistika dan matematika sebagai metode analisis data.

Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research. Menurut Cooper & Schinder (2017), jenis penelitian ini berfokus untuk menjelaskan hubungan antarvariabel. Penelitian ini berfokus menganalisis hubungan antara variabel independen yaitu keselamatan dan kesehatan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di kantor PT.Telkom Akses yang beralamat di Jalan Kalisosok Gg. I No. 12, Krembangn Selatan, Kota Surabaya, dan memiliki 50 total karyawan yang akan digunakan sebagai

sampel jenuh. Sumber data diperoleh dari data primer dan sekunder yaitu melalui kuesioner dan dokumen yang diperoleh dari Ublixmedia.

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil statistic deskriptif bahwa usia responden yang paling banyak adalah rentang usia antara 18 tahun sampai 25 tahun dari keseluruhan responden dengan rentang umur 21 tahun hingga lebih dari 26 tahun. Responden dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi populasi dengan 76% dan 24% Perempuan. Dan tingkat pendidikan responden adalah 50% lulusan sarjana S1 dan 30% adalah lulusan Sekolah Menengah Akhir (SMA), sedangkan sisanya adalah 20% memiliki tingkat pendidikan lulusan sarjana S2.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

### Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan instrumen pernyataan dalam penelitian ini reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas menurut menurut Ghozali (2011) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal, apabila asumsi dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,126 dengan nilai signifikansi sebesar 0.065 atau lebih besar dari 0.05, hal ini menunjukkan bahwa data residual telah terdistribusi normal. Selain itu juga dapat melihat pada hasil uji P Plot yang menunjukkan hasil bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen menurut Ghozali (2011). Penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas hal tersebut terbukti dengan nilai *tolerance* untuk Keselamatan Kerja adalah 0.741 dan *tolerance* untuk Kesehatan Kerja adalah 0.741 yang menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0,1. Dan dilihat pula dari nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) bahwa nilai VIF untuk Keselamatan adalah 1,355 dan VIF untuk Kesehatan adalah 1,355 hal ini menunjukkan bahwa VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diagram tampilan *scatterplot* tidak terdapat pola yang terbentuk jelas, titik-titik menyebar di atas

dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

### ANALISIS REGRESI BERGANDA

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan regresi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,342 X_1 + 0,141 X_2$$

Dari hasil analisis regresi dapat direpresentasikan bahwa nilai  $b_1 = 0,342$ , artinya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,342 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_1$  (Keselamatan). Jadi apabila gaya Keselamatan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,342 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. Dan nilai  $b_2 = 0,141$ , kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,141 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_2$  (Kesehatan). Jadi apabila Kesehatan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,371 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

### UJI STATISTIK F test

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk menguji keseluruhan variabel independen yang terdiri dari Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). variabel independen dikatakan mempunyai pengaruh signifikan secara simultan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau dengan melihat nilai  $\alpha < 0.05$ .

**Tabel 1 : Hasil Uji F / Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.447	2	141.723	5.276	.009 <sup>b</sup>
	Residual	1235.655	48	26.862		
	Total	1519.102	50			

a. Dependent Variable: kinerja  
b. Predictors: (Constant), kesehatan, keselamatan

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil t test antara  $X_1$  (Keselamatan) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,200. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 48) adalah sebesar 1,677. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,200 > 1,677$  atau nilai sig t ( $0,033$ ) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_1$  (Keselamatan) terhadap Kinerja Karyawan adalah memenuhi standar hitung. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan diterima.

### UJI STATISTIK t

Uji Statistik t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 1 : Hasil Uji t / Parsial**

Variabel Independen	Variabel Dependen	t Statistics	Probabilitas
Konstanta	Kinerja Karyawan	8,024	0.001
Keselamatan	Kinerja Karyawan	2,200	0.033
Kesehatan	Kinerja Karyawan	0,909	0.368

Sumber : Data diolah, 2021

1. Hasil t test antara  $X_1$  (Keselamatan) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,200. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 48) adalah sebesar 1,677. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,200 > 1,677$  atau nilai sig t ( $0,033$ ) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_1$  (Keselamatan) terhadap Kinerja



Karyawan adalah memenuhi standar hitung. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan diterima.

2. Hasil t test antara X2 (Kesehatan) dengan Y ( Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 0,909. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 48) adalah sebesar 1,677. Karena t hitung < t tabel yaitu 0,909 < 1,677 atau nilai sig t (0,368) >  $\alpha = 0.05$  . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kesehatan Kerja tidak memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan .

### KOEFISIEN DETERMINASI

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan sebagai berikut :

**Tabel 2 : Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
0.432	0.186	0.152

Sumber : Data diolah, 2021

Koefisien determinasi (adjusted R square) yang dihasilkan oleh model regresi pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,152. Hal ini berarti keragaman Y mampu direpresentasikan oleh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja sebesar 15,2%, atau dengan kata lain kontribusi Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh sebesar 15,2%, sedangkan sisanya yaitu 84,8% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Hipotesis uji F , variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) memiliki nilai F hitung < F tabel sehingga variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, berdasarkan nilai Adjusted R Square diketahui bahwa variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,151 (15,1%) dan sisanya sebanyak 84,9% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk Keselamatan Kerja (X1) sebesar 0,355, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Keselamatan Kerja, maka semakin tinggi pula peningkatan Kinerja Karyawan.

### Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil persamaan regresi diperoleh koefisien regresi untuk Kesehatan Kerja (X2) sebesar 0,161, hal ini menunjukkan bahwa bila Kesehatan Kerja ditingkatkan, maka terjadi pula peningkatan pada kinerja karyawan.

Pada pengujian hipotesis parsial dihasilkan bahwa kesehatan kerja tidak memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan koefisien regresi

variabel kesehatan kerja memiliki pengaruh positif. Koefisien bernilai positif karena terjadi hubungan searah antara variabel kesehatan dan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan.

Hal ini bisa terjadi karena karakteristik responden berdasarkan usia paling dominan yaitu 18-25 Tahun sebesar 54% yang masuk pada kategori Remaja Akhir, seperti yang diketahui bahwa pada usia tersebut kemampuan fisik dan kekebalan pada tubuh belum mempunyai pengaruh pada gangguan kesehatan. Selain itu, data yang diperoleh dilapangan melalui wawancara pada salah satu karyawan membenarkan bahwa faktor gangguan kesehatan yang terjadi di PT. Telkom Akses Kantor Cabang Kebalen Kota Surabaya bisa terjadi bukan disebabkan karena akibat dari beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, melainkan karena adanya kesalahan pihak karyawan itu sendiri yang tidak menjaga pola hidup, dalam hal ini yang dimaksud adalah menjaga pola makan, jam tidur, dan lain sebagainya.

Pernyataan tersebut juga didukung dengan pendapat Rivai (2009) yang memiliki pandangan bahwa masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak, penyakit ini dapat berkisar mulai penyakit ringan hingga yang serius dan dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Selain itu, Rivai (2009) juga mengemukakan pendapatnya bahwa mengurangi timbulnya penyakit pada umumnya sulit dilakukan bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi untuk mengurangi timbulnya penyakit-penyakit, karena hubungan sebab-akibat antara lingkungan fisik dengan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sering kabur. Padahal penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih

merugikan, baik bagi perusahaan maupun bagi pekerjanya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan pada hasil uji F didapatkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa Keselamatan Kerja memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa Kesehatan Kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Saran**

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan perhatiannya terhadap Keselamatan Kerja, karena Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, diantaranya yaitu dengan selalu memperhatikan kesediaan alat perlindungan yang sesuai dengan standar, jaminan kompensasi untuk kecelakaan kerja dan selalu memperhatikan prosedur keselamatan kerja pada karyawannya.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain di luar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini seperti kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan.

Menurut widyasari (2004), menjelaskan bahwa kompetensi sangat berkaitan dengan kinerja karyawan serta memberikan manfaat kepada berbagai pihak, baik bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Husnan dan Heidjirahman dalam Segara (2016) memaparkan bahwa hal terpenting yang harus diperhatikan adalah bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada siapa yang berkerja mengelola organisasi dan kompetensi. Oleh sebab itu, meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi memerlukan suatu motivasi yang terus-menerus.

Mulyadi (2011), berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku pemimpin yang mempengaruhi bawahannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agung, AAP. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Universitas Brawijaya Press, Malang.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen SumberDaya Manusia*, Cetakan 1. Pustaka Setia, Bandung.
- Bungin, M. Burhan. 2008. *Penelitian Kualitatif*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Follet, Mary Parker. 2003. *Definition of Management*. Jakarta: Indeks
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia, Jakarta
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi 4. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, TH. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen SumberDaya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Herman, Feri. 2020. 'Indef Sebut Ekonomi Indonesia Mengarah ke Sektor Jasa', <https://www.beritasatu.com/ekonomi/599075/indef-sebut-ekonomi-indonesia-mengarah-ke-sektor-jasa->.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen SumberDaya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. PT Dian Rakyat, Jakarta.
- Robbins, S dan Judge AT. 2016. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sisna, A. D. 2014. 'Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap KINERJA Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Area Kediri)'. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 15.
- Sedarmayanti. 2009, *SumberDaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen SumberDaya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai*

- Negeri Sipil*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Silvi, F. H, ‘*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Customer Service Support PT. Telkom Tbk. Kandatel Malang*’, Skripsi. Universitas Brwajaya, Malang.
- Singgih Santoso dan Fandy Tjiptono. 2000, *Riset Pemasaran dan Aplikasi dengan SPSS*. Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Swasto, Bambang. *Manajemen SumberDaya Manusia*. UB Press, Malang.
- Tarwaka. 2008. *Manajemen dan Implemetasi K3 Di Tempat Kerja*. Harapan Press.Surakarta.
- Tritama, A, 2015, ‘*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Hankook Tire Indonesia, Cikarang)*’. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 29.
- Sukma, Agustina, Mahmuda, Mustika, Ratnawati. 2019. *Perkembangan Ekonomi Digital di Indonesia*. Puslitbang dan IKP, Jakarta.
- Zuraya, N. 2013. ‘*Sektor Jasa Berpotensi Naikkan Daya Saing Indonesia*’, <https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/13/04/19/mlhx7a-sektor->