

ANALISIS PENGARUH KESEHATAN, KESELAMATAN DAN KEAMANAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. RIZKY PUTRA MANORSA PEKANBARU

Suharti dan Elna Ruth Shanaya Sirait

Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia
Jalan Jend. A. Yani No. 78 – 88 Pekanbaru 28127

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Rizky Putra Manorsa di Pekanbaru. Jumlah sampel sebanyak 80 responden yang diteliti dalam penelitian ini. Metode yang digunakan berupa metode analisis deskriptif, analisis hipotesis dengan regresi linier berganda. variabel indenpenden yaitu kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di CV. Rizky Putra Manorsa di Pekanbaru.

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

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of the health , safety and job security to employees performance in PT. Rizky Putra Manorsa in Pekanbaru . The total sample of 80 respondents surveyed in this study . The method used is descriptive analysis , hypothesis analysis with linear regression. an independent variable , namely health , safety and job security. The dependent variable is the performance of employees . The results showed that the health , safety and job security have a significant and positive effect on employee performance in CV . Rizky Putra Manorsa in Pekanbaru .

Key words : health , safety , security , employee performance .

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai harapan maupun keinginan agar setiap karyawan di dalam perusahaan mempunyai kinerja yang terbaik. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku, motivasi dan kesadaran karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sulit untuk dinilai, karena terdiri dari faktor internal maupun eksternal dari karyawan itu sendiri yang dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Faktor internal yang mempengaruhi contohnya adalah motivasi, harapan dan tujuan karyawan dalam bekerja, sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan, lingkungan fisik berupa gedung dan tata letak perusahaan, sedangkan lingkungan non fisik adalah budaya perusahaan.

CV. Rizky Putra Manorsa merupakan Salah satu Perusahaan yang bergerak di bidang Jasa dan Kontruksi yang terletak di Kecamatan Tenayan Raya, dalam menjalankan kegiatannya CV. Rizky Putra Manorsa membutuhkan sistem Manajemen Keselamatan ,Kesehatan dan Keamanan Kerja yang baik mengingat kegiatan Jasa dan Kontruksi terutama di pekerjaan Kontruksi yang berhubungan langsung dengan Pembuatan bangunan seperti pembuatan gedung, sekolah, masjid, dll. Pekerjaan ini memiliki tingkat resiko yang tinggi dan berbahaya. Menurut Gary Dessler (2005) terdapat dua penyebab terjadinya kecelakaan kerja yaitu kondisi yang tidak aman serta tindakan yang tidak aman.

Dibawah ini dapat dilihat data tingkat kinerja Cv. Rizky Putra Manorsa:

Tabel 1
Tabel Kinerja Karyawan
CV. Rizky Putra Manorsa – Pekanbaru

Tahun	Jumlah Proyek	Jangka waktu yg ditetapkan	Jangka waktu yang terselesaikan	Persentase (%)
2010	Proyek 1	90 hari	90 hari	100 %
	Proyek 2	120 hari	200 hari	60 %
2011	Proyek 1	90 hari	130 hari	69 %
	Proyek 2	130 hari	220 hari	59 %
	Proyek 3	120 hari	150 hari	80 %
2012	Proyek 1	120 hari	120 hari	100 %
	Proyek 2	150 hari	160 hari	94 %
2013	Proyek 1	135 hari	170 hari	79 %
	Proyek 2	90 hari	120 hari	75 %
2014	Proyek 1	145 hari	165 hari	88 %
	Proyek 2	180 hari	230 hari	78 %
	Proyek 3	160 hari	175 hari	91 %

Berdasarkan Tabel 1 diatas kasus yang terjadi di perusahaan ini adalah adanya penundaan waktu dalam penyelesaian pembangunan proyek, dimana waktu pengerjaan proyek yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan waktu pengerjaan proyek yang diselesaikan, yang disebabkan adanya karyawan yang mengalami kecelakaan berat mau pun kesehatan yang buruk dan rasa ketidak amanan dalam bekerja yang disebabkan kurangnya perhatian dari perusahaan dalam aspek kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja karyawan serta kurangnya perhatian terhadap karyawan dalam memberikan berapa penting alat pelindung diri digunakan bagi karyawan sehingga kinerja karyawan menurun dan mengakibatkan tertundanya pembangunan proyek seperti yang terjadi pada tahun 2010 dan 2011.

Faktor yang mempengaruhi buruknya tingkat Kinerja pada Tahun 2011 terjadi dikarenakan faktor Kesehatan pada tahun 2011 juga mengalami tingkat Kesehatan yang buruk dan Keselamatan juga mengalami tingkat Kecelakaan yang buruk, sehingga tingkat kinerja pada CV. Rizky Putra Manorsa Pekanbaru ini mengalami tingkat kinerja yang tidak baik pada tahun 2011.

Kecelakaan kerja merupakan salah satu faktor terjadinya penurunan kinerja pada perusahaan ini, kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh karyawan itu atau kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan. Berikut ini adalah data Kecelakaan Kerja Karyawan pada CV. Rizky Putra Manorsa sebagai berikut :

Tabel 2
Data Kecelakaan Kerja Karyawan
CV. Rizky Putra Manorsa – Pekanbaru

TAHUN	JUMLAH T. KERJA	KLASIFIKASI KECELAKAAN			
		Ringan	Berat	Meninggal	Total
2010	135	13	2	-	15
2011	155	20	5	-	25
2012	183	5	4	-	9
2013	185	10	3	-	13
2014	190	15	2	-	17

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat di lihat pada umumnya Kecelakaan kerja yang terjadi di sebabkan Karyawan yang tidak memenuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak menggunakan pelindung serta kurangnya perhatian perusahaan memberikan penjelasan atau pelatihan terhadap karyawan mengenai alat pelindung diri, Dari data tersebut dapat dilihat Tingkat kecelakaan Berfluktuasi dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2014.

Kecelakaan yang terjadi dikarenakan kesalahan karyawan yang kurang teliti, kelalaian karyawan dan kuranya perhatian perusahaan akan penjelasan mengenai kegunaan peralatan pelindung bagi karyawan, tingkatnya kecelakaan kerja pada tahun 2011 mengalami tingkat kinerja pada tahun 2011 menjadi buruk.

Berikut ini adalah data Tingkat Keselamatan Kerja Karyawan pada CV. Rizky Putra Manorsa sebagai berikut :

Tabel 3
Data Tingkat Kesehatan Kerja Karyawan
CV. Rizky Putra Manorsa – Pekanbaru

TAHUN	JUMLAH T. KERJA	KLASIFIKASI KESEHATAN			
		Ringan	Berat	Meninggal	Total
2010	135	15	1	-	16
2011	155	25	3	-	28
2012	183	8	-	-	8
2013	185	14	2	-	16
2014	190	20	1	-	21

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa terjadi Fluktuasi Kesehatan Karyawan dari tahun 2010 sampai dengan 2014. Klasifikasi kesehatan yang dikategorikan ringan seperti Karyawan yang flu, demam, batuk dan sakit kepala . selanjutnya Klasifikasi kesehatan yang berat seperti Terjatuh, tertimpa benda jatuh, tertumbuk atau terkena benda-benda, terjepit oleh benda, sedangkan katagori meninggal dunia belum pernah terjadi selama tahun penelitian.

Pada Data Tingkat Kesehatan Tahun 2011 mengalami tingkat Kesehatan yang buruk dimana yang mengalami sakit ringan sebanyak 25 , Penyakit Berat sebanyak 3 dan meninggal tidak ada, sehingga hal ini membuat tingkat kinerja berkurang pada tahun 2011. Berikut adalah data tingkat keamanan kerja :

Tabel 4
Data Tingkat Keamanan Kerja Karyawan
CV. Rizky Putra Manorsa – Pekanbaru

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN		
		Kontrak	Harian	Total
1	2010	40	70	110
2	2011	50	80	130
3	2012	60	95	155
4	2013	55	100	155
5	2014	50	110	160

Dari Tabel 4 diatas dapat dilihat tingkat Keamanan Kerja pada CV. RIZKY PUTRA MANORSA yang menunjukkan tingkat Keamanan kerja tidak dirasakan oleh Karyawan yang kontrak maupun harian , dimanapun Karyawan yang kontrak dan harian merasakan mereka tidak memiliki jangka waktu yang panjang untuk tetap bisa bekerja dalam Perusahaan.

Seperti pada Karyawan Kontrak mereka memiliki jangka waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dengan jangka waktu 3 bulan atau 6 bulan, sehingga rasa ketidak amanan timbul dalam diri mereka. Begitu juga yang terjadi dengan Karyawan harian mereka juga tidak dapat dalam jangka waktu yang panjang.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja secara Parsial terhadap kinerja CV. RIZKI PUTRA MANORSA.

TINJAUAN PUSTAKA

Kesehatan

Mangkunegara kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Indikator yang digunakan untuk mengukur kesehatan dalam penelitian ini adalah Mangkunegara (2000:161) antara lain: (1) Waktu Istirahat Pada Perusahaan (2) Tingkat keributan kendaraan di lokasi kerja (3) Keadaan atau lingkungan kerja (4) Hubungan Karywan dengan atasan (5) Mengenai perlengkapan P3K karyawan

Keselamatan

Keselamatan adalah suatu keadaan *aman*, dalam suatu kondisi yang aman secara fisik, sosial, spiritual, finansial, politis, emosional, pekerjaan, psikologis, ataupun pendidikan dan terhindar dari ancaman terhadap faktor-faktor tersebut.

Beberapa pengertian Keselamatan Kerja menurut para ahli:

Rivai mengemukakan (2015:413)“ Keselamatan Kerja (*safety*) adalah suatu perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”.

Menurut Mondey dan Noe (2003:159) Keselamatan adalah Perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan

merupakan aspek- aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat Mondy dan Noe (2005:360), faktor- faktor keselamatan kerja antara lain: (1) Kelengkapan alat pengaman Keselamatan kerja (2) Petunjuk tentang cara penggunaan alat pengaman keselamatan kerja (3) Selalu menggunakan alat pengaman pengaman (4) Keselamatan kerja (5) Frekuensi kerusakan alat pengaman keselamatan kerja (6) Alat penerangan yang disediakan

Keamanan

Setelah Kesehatan dan keselamatan Kerja terpenuhi, karyawan juga memerlukan Keamanan dalam bekerja rasa aman yang di rasakan akan . membuat sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa pengertian Keamanan Kerja menurut para ahli:

Keamanan kerja merupakan keadaan psikologis di mana para pekerja berharap dapat memperoleh rasa aman pada kelangsungan pekerjaan mereka di masa depan dalam sebuah organisasi (Kraimer, Wayne, Liden, & Sparrowe, 2005).

Keamanan kerja (job security) menurut Borg dan Elizur (1992) dalam Staufenbiel dan Konig (2011), dapat didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap keberlangsungan pekerjaan yang dimiliki saat ini serta mencakup kesempatan promosi, kondisi pekerjaan pada umumnya dan kesempatan untuk terus berkarir dalam jangka waktu yang panjang.

Variabel Keamanan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini, dikembangkan dari Davy et al (1997) yang meliputi tiga dimensi, yaitu : (1) karir masa depan, (2) kesempatan promosi, dan (3) keamanan kerja secara umum di perusahaan.

Kinerja

Kinerja karyawan (Simamora, 2004 : 83) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Menurut (Rivai, 2003 : 5) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu

Lebih lanjut menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Indikator dari Kinerja Karyawan

Ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut (Mathis dan Jackson 2006 :378): (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Ketepatan waktu (4) Efektifitas (5) Kehadiran

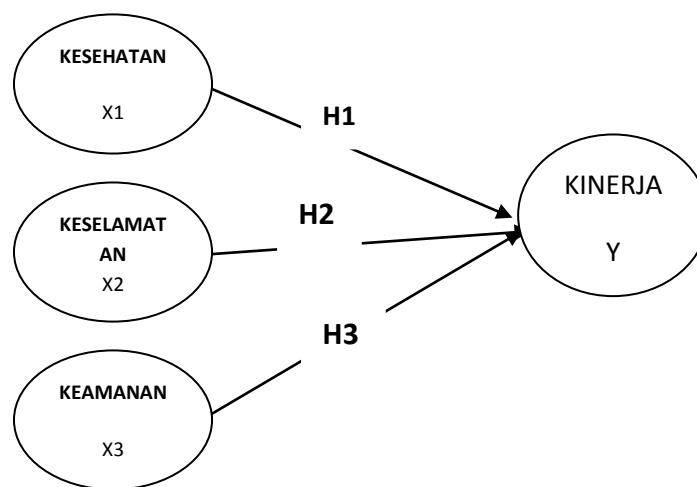
Pengaruh Kesehatan , Keselamatan dan Keamanan Kerja terhadap Kinerja

Keselamatan , kesehatan dan Keamanan kerja merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Tujuan Keselamatan , kesehatan dan Keamanan kerja yang efektif diperusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera karyawan yang terkait dengan pekerjaan dan dan menjamin kesehatan serta keamanan karyawan itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2010:162), selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat berdampak pada meningkatnya kinerja dari karyawan. Berdasarkan pendapat Mangkunegara ini, maka hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan bisa bersifat tidak langsung. Handoko (2011:86) juga menyatakan hal yang serupa bahwa lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut.

Kerangka Pemikiran

Adanya penelitian yang mengemukakan kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. untuk melihat konsistensi dari anggapan tersebut maka dilakukan penelitian lebih lanjut seperti gambar di bawah ini :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Dengan kerangka pemikiran yang ada maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 = Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. RIZKY PUTRA MANORSA.
- H2 = Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja CV. RIZKY PUTRA MANORSA.
- H3 = Keamanan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja CV. RIZKY PUTRA MANORSA.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Cv. Rizky Putra Manorsa dengan jumlah sebanyak 190 karyawan. teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposif* dimana sampel yang diteliti hanya sebahagian karyawan dengan syarat karyawan kontrak dan karyawan tetap sebanyak 80 responden.

Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data sekunder dan primer.

Data yang diperoleh dilakukan dengan 3 cara yaitu kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

Variabel Definisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan 2 variabel yaitu :

Variabel Independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain yang terdiri dari kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja.

Variabel Dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Dalam mengukur kinerja karyawan atas variabel gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi maka digunakan analisis deskriptif berdasarkan nilai rata-rata hitung pada 5 (lima) tingkatan pemetaan dimana range tingkat pemetaan sebesar $(5-1)/5 = 0,8$.

Analisis Hipotesis

Uji Pendahuluan

Sebelum peneliti melakukan analisis lebih lanjut terhadap data-data yang telah dikumpulkan, maka terlebih dahulu peneliti harus melakukan pengujian terhadap instrumen penelitian agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Oleh karena itu peneliti harus menguji validitas dan realibilitas dari instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi yang dilakukan pada penelitian ini berupa :

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada *Normal P-Plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *varians inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Auto-Korelasi menguji apakah suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah Durbin Watson (DW).

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji Durbin Watson adalah sebagai berikut (Ghozali, 2006) : $0 < DW < dl$ (terjadi autokorelasi), $dl \leq DW \leq du$ (tidak dapat disimpulkan), $du < DW < 4-du$ (tidak ada autokorelasi), $4-du \leq DW \leq 4-dl$ (tidak dapat disimpulkan), $4-dl < d < 4$ (terjadi autokorelasi).

Analisis Regresi Linier Berganda

Model yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*) dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), model regresi yang digunakan dinyatakan dalam persamaan ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e.$$

Uji Model

Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusan Uji F (uji Simultan) (Ghozali, 2006) :

Apabila $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 5\%$

Apabila $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 5\%$

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variable X dan variabel Y, apakah variabel X_1 , X_2 benar-benar berpengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel Y (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) (Ghozali, 2006) :

Apabila $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 0.25\%$

Apabila $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 0.25\%$

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat) (Ghozali, 2006). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel indenpenden hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata yang ditunjukkan dari variabel Kesehatan adalah sebesar 3.71. dapat diartikan bahwa variabel Kesehatan dinilai baik oleh karyawan. hal ini mengindikasikan bahwa indikator Kesehatan yang diterapkan sudah dianggap baik oleh karyawan.

Kemudian untuk variabel yang kedua yaitu Keselamatan dengan nilai sebesar 3.76, dimana skor Keselamatan lebih tinggi dari skor Kesehatan dan hal ini juga mengindikasikan bahwa variabel Keselamatan dianggap baik oleh karyawan di perusahaan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Kemudian untuk variabel yang ketiga yaitu Keamanan dengan nilai sebesar 3.80, dimana skor Keamanan lebih tinggi dari skor Keselamatan dan hal ini juga mengindikasikan bahwa variabel Keamanan dianggap baik oleh karyawan di perusahaan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Analisis Hipotesis

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena setiap pernyataan dari indikator yang ada mempunyai korelasi yang lebih besar dari 0.30.

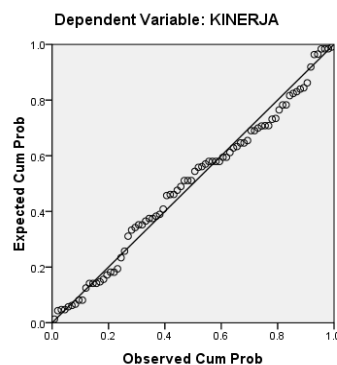
Uji Realibilitas

Hasil uji realibilitas terhadap variabel gaya kepemimpinan transaksional, motivasi dan kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa tiap variabel memiliki nilai validitas $> 0,06$. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini realibel.

Uji Normalitas

Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

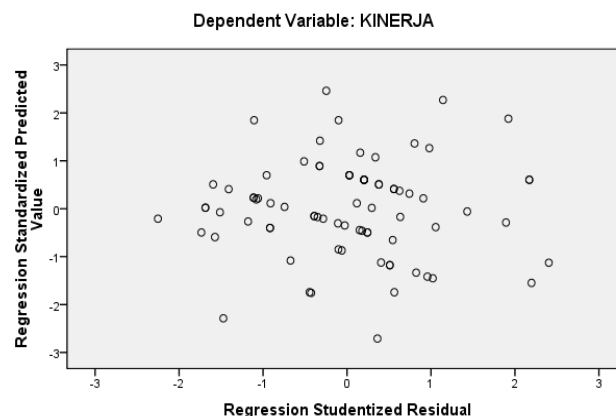
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik di atas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heterokedastisitas.

Scatterplot



Uji Multikolinieritas

Tabel 5
Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Kesehatan (X1)	1.347	Tidak ada Multikolinearitas
Keselamatan (X2)	1.045	Tidak ada Multikolinearitas
Keamanan (X3)	1.300	Tidak ada Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Dari pengujian multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa nilai VIF yang cukup kecil dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

Uji Auto Korelasi

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah Durbin Watson (DW). Berdasarkan output di atas diketahui nilai DW 2.075 untuk menentukan apakah penelitian ini memiliki auto-korelasi atau tidak maka pertama dicari nilai d_l & d_u dengan signifikan sebesar 5 % dari tabel Durbin Watson yang ada di dapati batas atas (d_u) sebesar 1,7153 dan batas bawah (d_l) sebesar 1,5600. Berdasarkan syarat DW maka didapatkan $DW = 2.075$ lebih besar dari batas atas (d_u) yakni 1.7153 dan kurang dari ($q - d_u$) $4 - 1.7153 = 2.2847$ sehingga dapat disimpulkan penelitian ini tidak terdapat auto-korelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = -0.341 + 0,540 X_1 + 0,178 X_2 + 0,366 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai Konstanta (a) sebesar $-0,341$ yang berarti apabila kesehatan, keselamatan, dan keamanan adalah 0, maka kinerja karyawan sebesar $-0,341$.

Nilai koefisien regresi variabel Kesehatan sebesar 0,540 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan Kesehatan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,540 satuan. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, Kesehatan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel Keselamatan sebesar 0,178 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan Keselamatan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,178 satuan. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, Keselamatan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel Keamanan sebesar 0,366 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan Keamanan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,366 satuan. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, Keamanan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji t (Uji Parsial)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kesehatan 8.719 lebih besar dari t_{tabel} 2.286 atau nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari α 0.025 %. maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti Kesehatan memiliki pengaruh positif

yang signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan kata lain Kesehatan yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Keselamatan 2.848 lebih besar dari t_{tabel} 2.286 atau nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0.025 %. maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti Keselamatan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Keamanan 6.851 lebih besar dari t_{tabel} 2.286 atau nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0.025 %. maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti Keamanan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F_{hitung} adalah 86.064 sedangkan nilai F_{tabel} adalah 2.723, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara bersama-sama kesehatan, keselamatan dan keamanan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karena probabilitas yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan CV. Rizky Putra Manorsa. dari hasil penelitian yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil pengolahan diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,764. Hal ini berarti 76,4 % Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kesehatan, keselamatan dan keamanan, sedangkan sisanya 23,6 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dengan nilai probabilitas yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk menjelaskan variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama menunjukkan angka sebesar 0,764. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dijelaskan oleh kesehatan, keselamatan dan keamanan sebesar 76,4 %, sedangkan sisanya sebesar 23,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. Hal ini cukup memberikan keyakinan bahwa kesehatan, keselamatan dan keamanan memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di CV. Rizky Putra Manorsa.

Hasil penelitian ini dapat didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Al Kautsar (2013) dari hasil analisis menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. serta hasil penelitian Wawan Wahyu Safi'i (2013), dari hasil analisis menunjukkan keamanan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini berarti setiap ada kenaikan dari nilai kesehatan, keselamatan dan keamanan secara bersama-sama akan menaikkan kinerja karyawan di CV. Rizky Putra Manorsa.

Pengaruh Kesehatan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa Kesehatan merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam peningkatan kinerja karyawan. hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel Kesehatan yang menunjukkan bahwa variabel Kesehatan memiliki nilai yang positif dan signifikan.

Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel Kesehatan berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan Al Kautsa (2013), bahwa kesehatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat kesamaan yaitu dari hasil pengujian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan sekarang terdapat pengaruh yang kuat pada variabel tersebut.

Pengaruh Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa keselamatan merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel keselamatan yang menunjukkan keselamatan memiliki nilai yang positif dan signifikan.

Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel Kesehatan berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya alat pelindung yang digunakan untuk menjaga diri dari kecelakaan yang terjadi di lingkungan pekerjaan sehingga mereka lebih nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan Rivai (2009), bahwa keselamatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat kesamaan yaitu dari hasil pengujian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan sekarang terdapat pengaruh yang kuat pada variabel tersebut.

Pengaruh Keamanan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa keamanan merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel keamanan yang menunjukkan keamanan memiliki nilai yang positif dan signifikan.

Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel keamanan berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya rasa aman yang dirasakan karyawan melalui kesempatan promosi, kondisi pekerjaan pada umumnya dan kesempatan untuk terus berkair dalam jangka waktu yang panjang sehingga mereka lebih giat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan Wawan Wahyu Safi'i (2013), bahwa keamanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat kesamaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesehatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Rizky Putra Manorsa Pekanbaru. Dalam penelitian ini Kesehatan memiliki pengaruh yang positif dan kuat sehingga apabila variabel Kesehatan semakin kuat maka kinerja di CV. Rizky Putra Manorsa juga akan semakin meningkat.

Keselamatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Rizky Putra Manorsa Pekanbaru. Dalam penelitian ini Keselamatan memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila Keselamatan semakin kuat akan meningkatkan atau mempengaruhi kinerja karyawan.

Keamanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Rizky Putra Manorsa Pekanbaru. Dalam penelitian ini Keamanan memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila Keamanan semakin kuat akan meningkatkan atau mempengaruhi kinerja karyawan.

Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Rizky Putra Manorsa Pekanbaru. Dengan nilai koefisien yang lumayan besar nilainya, Hal ini berarti dalam memutuskan kinerja karyawan, responden secara bersama-sama dari ketiga variabel tersebut kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan CV. Rizky Putra Manorsa.

Kemudian dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, Kesehatan mempunyai pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan Keselamatan dan Keamanan yang diuji berdasarkan uji signifikansi parsial.

Saran

Kesehatan yang diterapkan oleh perusahaan hendaknya perlu ditingkatkan lagi dengan cara memberikan jaminan kesehatan seperti BPJS yang dapat diakses dengan baik dan melakukan pengecekan kesehatan 1 x 2 bulan pada seluruh karyawan di perusahaan. Sehingga kesehatan yang dinilai sudah baik akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Keselamatan yang diberikan oleh perusahaan hendaknya perlu ditingkatkan lagi oleh perusahaan dengan cara memberikan pelatihan terhadap karyawan tentang betapa pentingnya alat pelindung diri yang telah diberikan untuk melindungi karyawan itu sendiri pada saat bekerja, melakukan pengecekan terhadap alat-alat atau mesin yang digunakan dalam proses pekerjaan sehingga dapat menunjang pekerjaan karyawan dalam peningkatan kinerja perusahaan tersebut.

Keamanan yang diberikan oleh perusahaan hendaknya perlu ditingkatkan lagi dengan cara melakukan evaluasi untuk mengetahui apa harapan dari karyawan yang paling dibutuhkan saat berada dalam pekerja sehingga mereka merasakan aman, memperhatikan karyawan yang berprestasi dan karyawan yang mengalami peningkatan kinerja sehingga dapat di promosikan hingga perpanjangan masa kerja bagi karyawan yang memiliki semangat untuk bekerja pada perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian ini dibatasi pada variabel Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan sehingga perlu dilakukan penelitian-penelitian lanjutan yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kompensasi, mengingat ada faktor lain yang masih mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 23,6 %.

DAFTAR RUJUKAN

- Al Kautsar, Indria. 2013. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. vol.6 no.2. Malang
- Dessler, Gary. 2005. *Human Resource Management*. New Jersey : Prentice Hall, Tenth Edition.
- Davy, JA , AJ Kinichi, and CL Scheck, 1997. *A test of job security's direct and Mediated Effect on Withdrawal Cognition*. *Journal of Organizational*, p. 323-349.
- Handoko, T.Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty

- Kraimer, Maria L., Wayne, Sandy J., Liden, Robert C., & Sparrowe, Raymond T. 2005. The Role of Job Security in Understanding the Relationship Between Employees' Perceptions of Temporary Workers and Employees' Performance. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 90, No. 2, 389–398 (Kusumadewi, icha Jurnal Hubungan Keamanan Kerja dan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pegawai yang Berstatus PNS pada Dinas Y di Kota Z, Universitas Brawijaya)
- Mathis, Robert L. Jackson John, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Riadi, Rahmat. 2014. *Jumlah Peserta Jamsostek yang Mengalami Kecelakaan Kerja*.
- Rivai, Veltzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* . Jakarta : Murai Kencana.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung : Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta:STIE, YKPN.