

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUTERA SRIWIJAYA MANDIRI PALEMBANG

Nelly Juniarti¹⁾, Hamid Halin²⁾, Roswati³⁾

*^{1),2),3)}Program studi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri
Jl. Jend. Sudirman Km. 4 No. 629 Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129
Email : juniarti.nelly@gmail.com¹⁾, hamidhalin@uigm.ac.id²⁾, Roswati@uigm.ac.id³⁾*

ABSTRACT

Purpose of this study was to determine how much influence the health and safety on the performance of employees of PT. Sriwijaya Putera Mandiri. Number of members of a population of as many as 54 employees. The sampling technique using simple random sampling and determining the sample size in this study using Slovin formula, in order to obtain the results as much as 35 respondents to be sampled in the study. This research uses descriptive analysis with quantitative approach using a questionnaire as a data collection tool and using the technique of multiple linear regression analysis to measure the influence of independent variables on the dependent variable is the safety Work (X1) and health (X2) as the independent variable (X) and employee performance as the dependent variable (Y). Processing of the data in this study aided by Stastitital program for Product and Service Solutions (SPSS) version 15. The results of this study states that occupational safety and health have a significant effect on the performance of employees of PT. Sriwijaya Putera Mandiri. Based on the results of empirical testing of safety and health variable has a value of 4.491 calculated F and the significant value of 0.001.

Keywords : *Occupational Health and Safety, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia ternyata masih minim. Ini terlihat dari banyaknya jumlah kecelakaan kerja tahun 2011 dengan jumlah 96.400 kecelakaan. Dari 96.400 kecelakaan kerja yang terjadi, sebanyak 2.144 diantaranya tercatat meninggal dunia dan 42 lainnya cacat. Sampai September 2012 angka kecelakaan kerja masih tinggi yaitu pada kisaran 80.000 kasus kecelakaan kerja. Data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyebutkan, sampai tahun 2013 di Indonesia tidak kurang dari 6 pekerja meninggal dunia setiap hari akibat kecelakaan kerja. Data *Internasional Labor Organization* (ILO) menghasilkan kesimpulan bahwa dalam rentan waktu rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja dan 70% di

antaranya berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup, dikutip dari harian Berita Satu (Nurhayat. 2013).

Keselamatan dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

PT Putera Sriwijaya Mandiri atau yang biasa disingkat menjadi PT PSM merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan desain interior yang dalam pelaksanaannya membutuhkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang baik sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

PT Putera Sriwijaya Mandiri telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan tingkat resiko pada masing-masing jenis usaha. Perusahaan ini telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) hal ini telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat 1. yang berisi bahwa "setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama". Namun tetap saja dalam proyek yang dikerjakan juga membutuhkan tingkat pengamanan yang tinggi mengingat perusahaan konstruksi merupakan perusahaan yang paling beresiko tinggi terhadap

terjadinya kecelakaan kerja, gangguan kesehatan dan kematian akibat kerja selain perusahaan manufaktur. Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul “ Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Putera Sriwijaya Mandiri Palembang” sebagai Skripsi.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Putera Sriwijaya Mandiri Palembang?”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Putera Sriwijaya Mandiri Palembang.

C. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor PT Putera Sriwijaya Mandiri di Jalan Beringin No.2 Sukabangun 2, Kelurahan Sukajaya Kecamatan Sukarame, Palembang – Sumatera Selatan. Peneliiian ini terdiri dari tiga variabel yaitu keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 Karyawan kemudian sampel penelitian berjumlah 35 responden menggunakan teknik *probability sampling* yang meliputi *simple random sampling* dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuisisioner dan studi dokumentasi. Teknik pengolahan data diolah secara manual . Semua data yang terkumpul kemudian disajikan dalam susunan yang baik dan rapi dengan melakukan penyuntingan, penyusunan dan perhitungan data serta tabulasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, uji validitas, uji reabilitas dan analisis regresi linier berganda.

D. Kajian Teori

1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berikut definisi keselamatan dan kesehatan kerja menurut para ahli :

Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005). 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. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Mangkunegara Mangkunegara (2005) berpendapat bahwa keselamatan dan 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.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Menurut dessler (2006), adapun indikator - indikator keselamatan kerja meliputi :

1. Tempat Kerja
2. Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.
3. Mesin dan Peralatan
4. Mesin dan Peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat – alat berat dan ringan.

Indikator kesehatan kerja terdiri dari :

1. Keadaan dan Kondisi Karyawan
2. Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.
3. Lingkungan Kerja
4. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.
5. Perlindungan Karyawan
6. Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

2) Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005) bahwa tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja ini tidak dapat terwujud dan dirasakan manfaatnya, jika hanya bertopang pada peran tenaga kerja saja tetapi juga perlu peran dari pimpinan.

3) Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2004) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja

yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kemudian menurut Mangkunegara (2005) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson (2002) Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antarlain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja.

4) *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*

Kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2005), yaitu :

a. *Faktor Kemampuan (Ability)*

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

b. *Faktor Motivasi (Motivation)*

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

5) *Manfaat Penilaian Kinerja*

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2010) dikutip dari skripsi Ryska Rahman, manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja .
- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan.

6) *Tujuan Penilaian Kinerja*

Menurut Rivai (2004), tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- g. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- h. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
- i. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan sukses.
- j. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.

2. **Pembahasan**

Untuk mengetahui reaksi karyawan pada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menyebarkan kuesioner kepada 35 orang karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

A. *Identifikasi Responden*

1) *Identifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin*

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	30	85,7
2	Perempuan	5	14,3
	Total	35	100

Sumber : Hasil Penelitian

Dapat dilihat dari Tabel 1 sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu berjumlah 30 orang (85,7%), dan 5 orang (14,3%) berjenis kelamin perempuan.

2) *Identifikasi Responden berdasarkan Status Pernikahan*

Tabel 2. Karakteristik berdasarkan Status Pernikahan

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menikah	17	48,6
2	Belum Menikah	18	51,4
	Total	35	100

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa 17 orang responden (48,6%) berstatus menikah, dan 18 orang responden (51,4%) berstatus belum menikah.

3) Identifikasi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA / Sederajat	19	54,3
2	Diploma I/ II/ III	11	31,4
3	Strata I	5	14,3
	Total	35	100

Sumber : Hasil Penelitian

Tabel 3 menunjukkan bahwa 19 orang responden (54,3%) dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat, 11 orang responden (31,4%) dengan tingkat pendidikan Diploma I/ II/ III, 5 responden (14,3%) dengan tingkat pendidikan Strata I.

4) Identifikasi Responden berdasarkan Tingkat Usia

Tabel 4. Karakteristik berdasarkan Tingkat Usia

No	Tingkat Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 - 30 Tahun	25	71,4
2	31 - 40 Tahun	10	28,6
3	41 - 50 Tahun	0	0
4	Diatas 50 tahun	0	0
	Total	35	100

Sumber : Hasil Penelitian

Dilihat dari Tabel 4, sebanyak 25 orang responden (71,4%) dengan tingkat usia antara 20 sampai 30 tahun, 10 orang responden (28,6%) dengan tingkat usia antara 30-40 tahun, 0 responden (0%) dengan tingkat usia antara 40 sampai 50 tahun dan diatas 50 tahun.

5) Identifikasi Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5. Karakteristik berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 - 5 Tahun	22	62,9
2	6 - 10 Tahun	13	37,1
3	11 - 15 Tahun	0	0
4	> 15 Tahun	0	0
	Total	35	100

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan Tabel 5, dilihat dari masa kerja, sebanyak 22 orang responden (62,9%) dengan masa kerja antara 0-5 tahun, 13 orang responden (37,1%) dengan masa kerja antara 6-10 tahun, 0 responden (0%) dengan masa kerja antara 10 – 15 tahun dan diatas 15 tahun.

B. Analisis Data

Pengujian data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, penulis menggunakan program *IBM Stastitical for Product and Service Solution (SPSS)* ver15. Variabel yang diuji adalah variabel bebas (*independent*) yaitu Keselamatan Kerja (X.1) , Kesehatan Kerja (X2) dan variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y) .

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam setiap item pertanyaan suatu kuesioner, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan apabila nilai korelasi hitung (r hitung) lebih besar daripada nilai korelasi tabelnya (r tabel). Nilai r hitung adalah nilai-nilai yang berada dalam kolom "Correlations" pada lembar *output spss*. Apabila nilai kolom total *correlations* > r tabel, maka item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

Setelah dilakukan pengolahan data, diperoleh hasil seperti dibawah ini. dapat dilihat pada Tabel 6 :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket.
Keselamatan Kerja			
1	0,373	0,333	Valid
2	0,494	0,333	Valid
3	0,812	0,333	Valid
4	0,785	0,333	Valid
5	0,580	0,333	Valid
6	0,383	0,333	Valid
7	0,349	0,333	Valid
8	0,578	0,333	Valid
Kesehatan Kerja			
1	0,562	0,333	Valid
2	0,637	0,333	Valid
3	0,552	0,333	Valid
4	0,437	0,333	Valid
5	0,571	0,333	Valid
6	0,569	0,333	Valid
7	0,702	0,333	Valid
8	0,670	0,333	Valid
Kinerja Karyawan			
1	0,368	0,333	Valid
2	0,349	0,333	Valid
3	0,479	0,333	Valid
4	0,650	0,333	Valid
5	0,646	0,333	Valid
6	0,616	0,333	Valid
7	0,387	0,333	Valid
8	0,620	0,333	Valid

B. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketetapan atau kejituan suatu instrumen. Kuesioner dapat dikatakan reliabel (andal) jika nilai r alpha positif dan r alpha > 0,6, artinya butir pertanyaan atau variabel tersebut adalah dapat dipercaya (reliabel). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 7 :

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r Alpha	Ket.
1	Keselamatan Kerja (X.1)	0,734	Reliabel
2	Kesehatan Kerja (X.2)	0,740	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,715	Reliabel

Berdasarkan Tabel 7 , terlihat bahwa nilai alpha dari variabel X.1 , X.2 dan variabel Y lebih besar dari 0,6. Hal

ini berarti data yang digunakan telah layak untuk digunakan pada analisis selanjutnya.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga dan seterusnya variabel bebas (x, x₁, x₂.....x_n) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Bentuk umum dari persamaan linear berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Dimana : Y : Variabel dependen (Kinerja Karyawan)
A: Konstanta
B: Koefisien regresi
X₁: Variabel independen (Keselamatan Kerja)
X₂: Variabel independen (Kesehatan Kerja)

Tabel 8. Tabel ANNOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63,912	2	31,956	4,491	,019 ^a
	Residual	227,688	32	7,115		
	Total	291,600	34			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan Tabel 8 diatas, yang menunjukkan hasil uji ANOVA atau F Test bahwa hasil F hitung sebesar 4,491. Hal ini berarti bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 3,29 yang artinya signifikan, dengan tingkat signifikansi 0,019 yang lebih kecil dari (<0,05) berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,316	4,823		4,212	,000
	TOTAL_X1	,327	,168	,450	1,947	,060
	TOTAL_X2	,022	,209	,024	,106	,916

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan hasil Pengolahan data primer, pada hasil analisis regresi berganda pada tabel 9, dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 20,316 + 0,327 X_1 + 0,022 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi yang telah diuraikan di atas, maka dengan nilai koefisien X₁ = 0,327 menunjukkan bahwa keselamatan kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh positif. Dimana semakin baik pelaksanaan keselamatan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan kata lain bahwa dengan pelaksanaan keselamatan kerja maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan koefisien X₂ = 0,022 dapat diartikan bahwa kesehatan kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kesehatan kerja, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya berkaitan dengan seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putera Sriwijaya Mandiri, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang dilakukan maka dapat diperoleh persamaan regresi adalah $Y = 20,316 + 0,327 X_1 + 0,022 X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yakni keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Putera Sriwijaya Mandiri Palembang. Pengaruh signifikan dibuktikan dari nilai F hitung = 4,491 yang artinya signifikan karena lebih besar dari F tabel = 3,29. Dengan tingkat signifikansi 0,019 yang jauh lebih kecil dari (<0,05) berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran atau rekomendasi yang dapat diberikan sehubungan dengan judul yaitu pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putera Sriwijaya Mandiri Palembang adalah sebagai berikut:

Perusahaan harus mempertahankan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada perusahaan dan telah diterapkan selama ini, agar kinerja karyawan tetap berada pada tingkat yang tinggi. Dan perusahaan harus senantiasa menyediakan alat pelindung diri menurut ketentuan batas waktu agar selalu dalam kondisi layak pakai sehingga dapat melindungi karyawan dan mencegah kejadian yang tidak diinginkan.

Kemudian departemen keselamatan dan kesehatan kerja harus secara berkala memberikan pelatihan dan pendidikan mengenai sistem prosedur kerja, audit keselamatan, pemakaian alat pelindung diri, sistem inspeksi dan pemeliharaan peralatan. Hal ini yang paling penting ialah menciptakan kesadaran yang tinggi kepada semua karyawan terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Kesadaran yang dimiliki setiap karyawan mampu mendukung tercapainya tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan yaitu mencegah dan mengurangi kecelakaan akibat kerja. Kesadaran dari para pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja harus ditingkatkan karena pada umumnya kecelakaan-kecelakaan kerja yang terjadi adalah faktor kelalaian pekerja itu sendiri. Perusahaan juga perlu memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan-aturan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan lebih disiplin dan juga untuk menghindari terjadinya kecelakaan atau kerusakan akibat kerja.

Daftar Pustaka

[1] Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-10. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Indeks.

- [2] Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- [3] Mathis, Robert L. & Jackson. John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [4] Mondy, R. Wayne. & Noe, Robert M. 2005. *Human Resources Management*, Edisi ke-9. New Jersey: Penerbit Prentice Hall.
- [5] Rahman,Ryska. 2010. Skripsi *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Ceria Utama Abadi. Palembang : Universitas Sriwijaya*.
- [6] Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- [7] *Nurhayat, Wiji. 2013. Angka Kecelakaan Kerja di RI Masih Tinggi. Berita Satu.*
<http://sp.beritasatu.com/ekonomidanbisnis/ancaman-kecelakaan-kerja-di-indonesia-masih-tinggi/4313>