

PENGARUH SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT.NINDYA KENCANA KSO PADANG PARIAMAN

EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. NINDYA KENCANA KSO PADANG PARIAMAN

Taufik Hidayat; Bakkareng; Susi Yulianty

Fakultas Ekonomi Prodi Manajmen Universitas Ekasakti Padang

ABSTRAK

Hasil penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menganalisis Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt.Nindya Kencana Kso Padang Pariaman Dimana Variable X Adalah Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Variabel Dependen Adalah Kinerja Pegawai Di Pt.Nindya Kencana Kso Padang Pariaman. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan Uji Regresi Berganda, Uji t dan Uji F . Hasil dari Penelitian Variable Sistem Manajemen Keselamatan memiliki t hitung(-0,776) < t tabel (1,990) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,440 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H₁ ditolak dan H₀ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Manajemen Keselamatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Nindya Kencana KSO Padang Pariaman Variable Kesehatan Kerja memiliki t hitung(11,499) > t tabel (1,990) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H₂ diterima dan H₀ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Nindya Kencana KSO Padang Pariaman. Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 91,524 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,11 (lihat lampiran tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000^b lebih kecil dari α (5%). Hal ini berarti bahwa H₃ diterima dan H₀ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The results of this study aim to examine and analyze the effect of occupational safety and health management systems on employee performance at Pt.Nindya Kencana Kso Padang Pariaman where variable X is the occupational safety and health management system. Dependent variable is employee performance at Pt.Nindya Kencana Kso Padang Pariaman. This study used a classic assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and multiple regression test, t test and F test. The safety management system variable has t count (-0.776) < t table (1.990) and the calculated sig value obtained is 0.440 > 0.05. This means that H₁ is rejected and H₀ is accepted. So it can be concluded that the safety management system has a negative and insignificant effect on employee performance at PT. Nindya Kencana KSO Padang Pariaman Occupational Health Variable has t count (11,499) > t table (1,990) and the calculated sig value obtained is 0,000 < 0.05. This means that H₂ is accepted and H₀ is rejected. So it can be concluded that the Occupational Health System has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Nindya Kencana KSO Padang Pariaman. From the table, it is known that the F value of 91.524 is greater than the F table value of 3.11 (see attachment table F) and the probability value generated from the calculation is 0.000^b smaller than α (5%). This means that H₃ is accepted and H₀ is rejected. So it can be concluded that the Occupational Health and Safety Management System has a significant positive effect on Employee Performance.

Keywords: Health, Safety Management System, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang menjadi penentu pencapaian dan kinerja suatu perusahaan. Jika dalam proses pengelolaannya sumber daya manusia mempunyai masalah maka akan berdampak kepada perusahaan. Oleh karena itu perusahaan sangat perlu memperhatikan keberlangsungan proses sumber daya manusia dengan cara menjaga serta memberikan perhatian khusus untuk mencapai hasil yang maksimal.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan Tenaga Kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja yang selanjutnya disebut dengan K3 Lingkungan Kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan Tenaga Kerja melalui pengendalian Lingkungan Kerja dan penerapan Higiene Sanitasi di Tempat Kerja (Permenaker RI No. 5 Tahun 2018).

Perancangan Sistem Manajemen K3 memerlukan dukungan secara penuh dari perusahaan. Dukungan itu berupa sarana dan prasarana yang dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang aman dan sehat. Perancangan Sistem Manajemen K3, selain mendapat dukungan dari sarana dan prasarana juga harus mendapat dukungan dari para pelaksananya. Faktor manusia sangat penting dan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam kesuksesan atau keberhasilan Sistem Manajemen K3. Para pekerja cenderung memiliki kesadaran dalam keselamatan dan kesehatan kerja, faktor manusia inilah yang harus jadi perhatian oleh perusahaan. Salah satu sektor yang harus menerapkan K3 dengan baik adalah sektor Jasa konstruksi karena sektor ini memiliki kegiatan dengan tingkat resiko kecelakaan kerja yang paling tinggi.

Berdasarkan keterangan diatas penulis tertarik meneliti dengan bentuk skripsi penelitian dengan judul: **Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT.Nindya Kencana Kso Padang Pariaman**

Rumusan Masalah

1. Indikator apa yang paling dominan pada variabel Sistem Manajemen Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kinerja pegawai.
2. Apakah Sistem Manajemen Keselamatan Kerja secara parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Nindya Kencana KSO Padang Pariaman.
3. Apakah Kesehatan Kerja secara parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Nindya Kencana KSO Padang Pariaman.
4. Apakah Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja secara simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Nindya Kencana KSO Padang Pariaman

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Indikator Apa Yang Dominan Pada Variabel Sistem Manajemen Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Kinerja pegawai.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Nindya Kencana KSO Padang Pariaman.
3. Untuk Menguji dan menganalisis pengaruh Kesehatan Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Nindya Kencana KSO Padang Pariaman.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Nindya Kencana KSO Padang Pariaman.

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan Kerja

Menurut Purnama dalam Widodo (2015:239), keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya. Menurut Suma'mur dalam Widodo (2015:239), keselamatan kerja adalah keselamatan bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenteram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan (dalam Marliani, 2015:268)

Mathis dan Jackson (dalam Marliani, 2015:268). menyatakan bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang berkaitan dengan pekerjaan .Keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya (Kasmir, 2016:264).

Keselamatan Kerja

Strategi atau upaya untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif dapat dilihat dari 5 dimensi (Jackson et al, 2011:289):

1. Mengukur dan mengawasi. Dalam rangka upaya meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, maka suatu pencegahan kecelakaan serta penyakit akibat kerja harus dimulai dari mengukur, mengidentifikasi bahaya atau resiko yang dapat muncul dalam lingkungan kerja.
2. Pencegahan Kecelakaan. Merancang lingkungan kerja dengan baik merupakan salah satu upaya terbaik untuk mencegah dan meningkatkan keselamatan kerja.
3. Pencegahan penyakit. Penyakit kerja dapat lebih merugikan dan berbahaya dari pada kecelakaan kerja. Karena penyakit sering kali membutuhkan waktu lama untuk berkembang, kondisi kerja yang berbahaya bisa tidak terdeteksi selama beberapa tahun.
4. Manajemen Tekanan. Program manajemen dalam memberikan program yang dirancang untuk membantu pegawai dalam menghadapi tekanan terkait dengan pekerjaan merupakan strategi untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja.
5. Program Kesehatan. Perusahaan-perusahaan semakin berfokus untuk menjaga pegawainya tetap sehat.

Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit (Kasmir, 2016:264). Adapun kesehatan kerja menurut Mondy adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Risiko kesehatan merupakan faktor dalam lingkungan kerja yang merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi

periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres, emosi, atau gangguan fisik (dalam Marliani, 2015:268). Menurut Moenir (2006:207) yang dimaksud kesehatan kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan.

Indikator Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit (Kasmir, 2016:264):

1. Alat-Alat Pelindung Kerja
2. Ruang Kerja Yang Aman
3. Penggunaan Peralata Kerja
4. Ruang Kerja Yang Sehat
5. Penerangan Diruang Kerja

Kinerja Pegawai

Menurut Abdullah (2014, hal.3) bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Irham Fahmi (2016,hal.176) bahwa, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat "*profit oriented dan non profit oriented*" yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Suyadi (2015), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Jadi dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Indikator-indikator Kinerja

Menurut Malayu S.P. hasibuan (2014), beberapa unsur yang dinilai dalam kinerja.

1. Kesetiaan
Penilai menilai kesetiaan pekerjaan dalam jabatan dan organisasi dicerminkan oleh kesetiaan pegawai dilingkungan tempat berkerjanya. Adanya kualitas kerja yang baik, dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Prestasi
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai atau guru dari uraian pekerjaannya
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk mampu beradaptasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Kedisiplinan

Adanya penilaian kedisiplinan yang dinilai pada suatu perusahaan atau instansi dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan memnuhi kewajibannya, dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

Hipotesis

H₁ : Diduga sistem manajemen keselamatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Nindya Kencana KSO Padang Pariaman.

H₂ : Diduga Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Nindya Kencana KSO Padang Pariaman.

H₃ : Diduga antara sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Nindya Kencana KSO Padang Pariaman.

METODE PENELITIAN

Gambaran Objek Penelitian

Nindya Karya adalah perusahaan BUMN konstruksi yang menjalankan usaha dibidang Jasa Konstruksi, Engineering Procurement Construction (EPC) dan Investasi. PT Nindya Karya (Persero) pada awalnya merupakan sebuah perusahaan hasil nasionalisasi dari Belanda bernama N.V. Nederlands Aannemings Maastchappy (NEDAM) v/h Fa.H. Boersma yang berdiri di tahun 1877. Seiring dengan Pembebasan Irian Barat dan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 1958, semua perusahaan Belanda yang masih tersisa di wilayah Indonesia dinasionalisasi menjadi perusahaan milik negara. Nasionalisasi NEDAM menjadi perusahaan Indonesia dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 59 tahun 1961, yang kemudian berganti nama menjadi Perusahaan Negara (PN) Nindya Karya.

Metode Pengumpulan Data

1. Riset Lapangan (*field research*)

Yaitu penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung ke lokasi perusahaan dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui wawancara, observasi dan kuesioner.

2. Riset Kepustakaan (*library research*)

Yaitu untuk memperoleh data yang dilakukan oleh penulis melalui buku-buku sebagai landasan teori dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Wawancara

wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

2. Teknik Pengamatan
observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.
3. Teknik Dokumentasi
Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang.
4. Teknik kuesioner
Suatu alat pengumpul informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk menjawab secara tertulis pula oleh responden (Sugiono,2014).

Populasi dan Sampel

1. Populasi, adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono,2015:17). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai PT.Nindya Kencana KSO Padang Pariaman sejumlah 80 pegawai dengan rincian sebagai berikut :
2. Sampel, Sugiono (2016: 80) menyatakan adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling* dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 80 orang pegawai.

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Imam Ghazali (2014:44) validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas kuesioner dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Pearson, yaitu mengkorelasikan skor item dengan skor total. Perhitungan koefisien korelasi antara item dengan skor total akan mengakibatkan *over estimate* terhadap korelasi yang sebenarnya, maka perlu dilakukan koreksi dengan menggunakan *corrected item*.

b. Uji Reliabilitas

Penggunaan Teknik *Alpha - Cronbach* akan menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien reliabilitas atau *alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Sebaliknya apabila nilai koefisien reliabilitas atau *alpha* dibawah 0,6 berarti instrumen penelitian tersebut dikatakan tidak handal (*unreliable*).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji *t* dan *F* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi

heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghozali, 2011: 139-143).

3. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,1$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 .

Metode Analisis Data

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, dan koefisien determinasi (Agussalim manguluang, 2015:82), bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja Pegawai

a = nilai konstanta

X₁ = Keselamatan Kerja

X₂ = Kesehatan Kerja

b₁ = koefisien Keselamatan Kerja

b₂ = koefisien Kesehatan Kerja

e = residual error

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2016: 97).

Metode Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Ghozali (2016:97) Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel secara individual dalam menerangkan variasi-variasi independen. Uji t juga dilakukan untuk menguji kebenaran koefisien regresi dan melihat apakah koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5%.

2. Uji F

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya variabel bebas (Manajemen Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, yaitu Kinerja Pegawai. Berikut adalah hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Kuantitatif

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen yaitu Kinerja pegawai dengan beberapa variabel independen Sistem Manajemen Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 4.14 Sebagai berikut.

$$Y = 24,845 - 0,077 X_1 + 0,826 X_2$$

Dari persamaan diatas maka dapat di interprestasikan beberapa hal, sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 24,845 artinya jika tidak ada Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai Kinerja Pegawai akan naik sebesar konstanta yaitu 24,845 satuan.
- b. Koefisien Sistem Manajemen Keselamatan -0,077, koefisien bernilai negative artinya Sistem Manajemen Keselamatan berpengaruh negative terhadap Kinerja Pegawai dimana jika Sistem Manajemen Keselamatan naik satu satuan maka Kinerja Pegawai turun sebesar -0,077 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
- c. Koefisien Kesehatan Kerja 0,826, koefisien bernilai positif artinya Sistem Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dimana jika Kesehatan Kerja naik satu satuan maka Kinerja Pegawai naik sebesar 0,826 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Hasil Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,696. Hal ini berarti kontribusi pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 69,60 % sedangkan sisanya 30,40 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan lainnya.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Uji Kinerja Pegawai (Y)

Dengan menggunakan bantuan dari *software* SPSS versi 25, maka pengujian validitas instrumen, dimana nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Coreccted Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari pada angka kritik ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$) maka instrumen tersebut dinyatakan valid. penelitian ini angka kritik adalah $N = 80$, maka angka kritik untuk uji coba validitas dalam penelitian ini adalah 0,2172.

variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r-tabel (0,2172), item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Validitas Sistem Manajemen Keselamatan Kerja (X_1)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas seluruh pertanyaan variabel Sistem Manajemen Keselamatan Kerja (X_1) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r tabel (0,2172), maka seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Validitas Kesehatan Kerja (X_2)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas seluruh pertanyaan variabel Kesehatan Kerja (X_2) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r tabel

(0,2172), maka seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

d. Uji Reliabilitas

Seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing masing variabelnya menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Nilai residual sebesar 0,076^c lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 80 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

a. Variabel X_1 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 1,493 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,670 lebih besar dari 0,10.

b. Variabel X_2 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 1,493 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,670 lebih besar dari 0,10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Nindya Kencana KSO Padang Pariaman

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

a. Variable Sistem Manajemen Keselamatan memiliki t hitung(-0,776) < t tabel (1,990) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,440 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Manajemen Keselamatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Nindya Kencana KSO Padang Pariaman

b. Variable Kesehatan Kerja memiliki t hitung (11,499) > t tabel (1,990) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Nindya Kencana KSO Padang Pariaman.

2. Uji F

Hal ini berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel penempatan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Nindya Kencana KSO Padang Pariaman

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Nindya Kencana KSO Padang Pariaman maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Indikator apa yang paling dominan pada variabel Sistem Manajemen Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kinerja pegawai
 - a. Sistem Manajemen Keselamatan Kerja memiliki rata-rata TCR 79,40% dan Nilai TCR tertinggi didapatkan pada indikator program kesehatan kerja dengan nilai TCR sebesar 81,80%
 - b. Variabel Kesehatan Kerja memiliki rata-rata TCR 79,20% dan Nilai TCR tertinggi didapatkan pada indikator Penerangan diruangan kerja dengan nilai TCR sebesar 79,80%
 - c. Variabel Kinerja Pegawai memiliki rata-rata TCR 80,00% dan Nilai TCR tertinggi didapatkan pada indikator Tanggung jawab dengan nilai TCR sebesar 83,60%
2. Variable Sistem Manajemen Keselamatan memiliki t hitung(-0,776) < t tabel (1,990) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,440 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Manajemen Keselamatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Nindya Kencana KSO Padang Pariaman
3. Variable Kesehatan Kerja memiliki t hitung(11,499) > t tabel (1,990) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Nindya Kencana KSO Padang Pariaman.
4. Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 91,524 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,11 (lihat lampiran tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000^b lebih kecil dari α (5%). Hal ini berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Saran- saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Dalam menerapkan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pegawai, sebaiknya antara pihak manajemen perusahaan maupun pihak Pegawai lebih meningkatkan pentingnya Kesehatan dan Keselamatan Kerja di tempat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan aman dan nyaman, sehingga hal ini dapat menumbuhkan keharmonisan dalam hubungan kerja. Selain itu dapat membuat aktivitas kerja Pegawai semakin lancar dan dapat meningkatkan kinerja Pegawai dan produktivitas perusahaan.
 - b. Kepedulian terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pegawai tergolong tinggi, maka perusahaan tidak akan terlalu banyak mempertimbangkan keputusan untuk menyediakan alat pelindung diri/pengaman untuk seluruh Pegawainya sesuai dengan jenis pekerjaan dan kebutuhan Pegawai. Karena pada dasarnya

pemeliharaan Pegawai merupakan investasi jangka panjang yang harus dilakukan oleh perusahaan demi peningkatan produktivitas perusahaan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan menambah sampel penelitiannya, dengan harapan bisa memperoleh hasil yang lebih signifikan terhadap variabel terikat seperti pengalaman kerja, kompetensi, kompensasi dan lainnya sehingga dapat menghasilkan penemuan baru

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- AA Anwar Prabu Mangkunegara 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit Bandung : Remaja Rosda Karya
- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan Yogyakarta :Penerbit Aswaja Pressindo.
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Agussalim Manguluang ,2016 . *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :RinekaCipta.
- Astianto, A., Supriyadi H. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Tugas Akhir. STIESIA. Surabaya. <https://ejournal.stiesia.ac.id>
- Edison, Emron. et. al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss”. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke Viii. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta
- Irham Fahmi 2016. *Teori dan teknik pengambilan keputusan*. Jakarta. Raja: grafindo persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational behavioral*-Ed. 5. Boston: McGraw-Hill.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teorike Praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Soekidjo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT BPF
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Cetakan Ke-22)*. Bandung : Cv. Alfabeta.
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta,
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Pt. Raja grafindo Persadajakarta - 14240.

- Wibowo. 2013. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali per
- Wirawan.(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai, Dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok. Pt Raja grafindo Persada.
- Ade Sofyan. 2016. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia Plant Karawang.
- Aji Septiadi. 2017. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PO. Keripik Lento 3T Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.
- Arjuna. 2014. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Karini Utama.
- Derry Alfianto. 2015. Pengaruh Fasilitas Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan PT. Bangun Indah Perkasa Nusantara Surabaya.
- Dewi Istiqomah. 2014. Analisis Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sadapan Pada Perusahaan Daerah Perkebunan Jember.
- Dina Nurbati. 2017. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Intertek Kencana.
- Efriana Meyzaroh. 2015. Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Pabrikasi Pada PG. Trangkil Pati.
- Fitri Lutfi Anjar Sari. 2015. Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bridgestone Indonesia Bekasi.
- Intan Deslina Tika Putri. 2017. Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam.
- Kokok Sunariyanto. 2014. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton.
- Liana Aambar Sari. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Total Bangun Persada TBK.
- Mely kurnia. 2016. Pengaruh Program Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sambas Wijaya Purbalingga.
- Syafrizal. 2015. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Padasa Enam Utama Kebun Kaliana Dua Riau.