

**PENGARUH KESEHATAN KERJA DAN KESELAMATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL KAWANA PADANG**

Suci Sri Rahmadhani; Rice Haryati; Susi Yulianty
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang
sucisriahmadhani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menganalisis Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kawana. Jenis data kuantitatif, sumber data promier berbentuk kuesioner, populasi dalam penelitian 54 orang dan sampel 54 orang,. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian metode analisis data yaitu Uji Regresi Berganda dan koefisien determinan Uji Regresi Berganda, Uji t dan Uji F. Hasil dari Penelitian Variable Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kawana Padang, Variable Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kawana Padang, Variabel Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh dan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kawana Padang, Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,967. Hal ini berarti kontribusi pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 96,70% sedangkan sisanya 3,30 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan lainnya

Kata Kunci: Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan

*EFFECT OF WORK HEALTH AND SAFETY OF WORK ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN KAWANA PADANG HOTEL*

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of occupational health and safety on employee performance at the Kawana hotel. The type of quantitative data, the premier data source in the form of a questionnaire, the population in the study was 54 people and the sample was 54 people. The analysis method used in the research is the data analysis method, namely the Multiple Regression Test and the determinant coefficient of the Multiple Regression Test, the t test and the F test. Significant on Employee Performance at Hotel Kawana Padang, Occupational Health and Safety Variables simultaneously or simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at Hotel Kawana Padang, the coefficient of determination is indicated by the Adjusted R Square value of 0.967. This means that the contribution of the influence of Occupational Health and Safety to Employee Performance is 96.70% while the remaining 3.30% is influenced by other variables outside of this study such as competency variables, work motivation and others.

Keywords: Occupational Health, Work Safety and Employee Performance

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru di bidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja saat bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan (Ilfani, 2013).

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah mengurangi risiko K3 yang berpotensi mengakibatkan kerugian baik dalam prihal finansial maupun citra dari perusahaan itu sendiri, mengetahui bagaimana kecelakaan terjadi juga berguna dalam arti mengidentifikasi jenis kegagalan atau kesalahan apa saja yang biasanya menyebabkan kecelakaan, sehingga tindakan dapat diambil untuk mengatasi kegagalan tersebut sebelum ada kesempatan untuk terjadi, oleh karena itu dengan berkurangnya risiko K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) diharapkan dapat mengurangi dampak kecelakaan pada area kerja serta meningkatkan keuntungan organisasi dari sisi kesehatan maupun sisi keselamatan karyawan/pekerja dalam melakukan pekerjaan di tempat kerjanya sesuai ekspektasi.

Perusahaan yang baik yaitu perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Hotel Kawana Padang merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan K3 karena perusahaan menyadari bahwa setiap karyawan berhak untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan sewaktu bekerja. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan kinerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya. Memperhatikan hal tersebut, maka penerapan K3 dalam suatu perusahaan perlu dikaji karena penerapan K3 dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktivitas perusahaan juga akan meningkat.

Tinggal di wilayah dengan kemungkinan dan berbagai keragaman budaya, membuat Padang selalu menjanjikan pasar yang sangat menantang bagi industri perhotelan, sehingga tak sedikit dari para investor berupaya berinvestasi mencoba keuntungan di Padang pada sektor pariwisata pada umumnya dalam bentuk sarana penginapan tersebut. Misalnya pada karyawan bagian kerja malam pada Hotel Kawana Padang, dimana di bagian ini terdapat potensi bahaya seperti sakit kepala karena kurang tidur, udara malam yang tidak sehat untuk kesehatan dan berbagai macam potensi penyakit akibat kerja seperti pneumonia, sakit pinggang, dan lain-lain. Hotel Kawana Padang sudah menerapkan program K3 yang di tujukan untuk semua unit bagian-bagiannya.

Hotel Kawana Padang dalam menjaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja menggambarkan bahwa karyawan merasa kurang puas selama pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Hotel Kawana Padang, karena penerapan K3 belum terpenuhi sehingga karyawan merasa belum ada keamanan dan kenyamanan serta belum mendapatkan jaminan kesehatan yang disebabkan penyakit akibat kerja dan keselamatan kerja dari bahaya yang sewaktu-waktu dapat terjadi bagi karyawan Hotel

Kawana Padang terutama para karyawan yang memiliki shif atau jam kerja malam di Hotel Kawana Padang.

Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kesehatan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kawana Padang
2. Apakah Keselamatan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kawana Padang
3. Apakah Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kawana Padang

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

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 Bangun (2012: 231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Dari beberapa definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaannya berdasarkan kemampuan kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada enam Menurut Nursasongko, 2012:22), yaitu:

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

- e. Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas

Kesehatan Kerja

Menurut Widodo (2015: 244), “Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Menurut Sedarmayanti (2011: 120), “Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Kesehatan pegawai dapat terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Kesehatan pegawai yang rendah atau buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas rendah.

Menurut Wibowo (2016) mendefinisikan bahwa kesehatan kerja merupakan kondisi yang akan berfokus kepada kondisi mental, fisik, emosional para karyawannya. Menurut Marwansyah (2014: 365) “kesehatan kerja (*occupational health*) adalah terbebasnya para karyawan dalam suatu perusahaan dari penyakit fisik maupun emosional. Menurut Nurzaman (2014: 290) menjelaskan bahwa “kesehatan kerja adalah terjaminnya seluruh lingkungan pekerjaan yang berakibatkan sehatnya para karyawan, baik sehat secara fisik maupun mental.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari hal-hal yang tidak baik didalam diri karyawan. Pada dasarnya kesehatan kerja sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja terutama yang berhubungan dengan pekerjaan berisiko tinggi

Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Bayu Ramdan dkk (2014:4) didalam penelitiannya menggunakan indikator kesehatan kerja sebagai berikut :

1. Lingkungan secara medis
Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan
Lingkungan kesehatan tenaga kerja
Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya
hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
2. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja

Keselamatan Kerja

Menurut Widodo (2015:240), keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh para pekerja/karyawan. Menurut Swasto (2011:107) berpendapat bahwa Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Menurut Hendarman (2010) menyatakan bahwa, Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Menurut Angkasa Dkk (2014:4) mendefinisikan bahwa, Keselamatan kerja adalah suatu kondisi dalam lingkungan atau tempat kerja yang akan menjamin secara maksimal keselamatan karyawan yang berada di daerah atau tempat tersebut, baik orang tersebut karyawan atau bukan karyawan dari organisasi perusahaan.

Menurut Bangun Wilson (2012:377) Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Menurut Pangabean Mutiara, (2012:112), Manajemen Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja sedangkan, kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu hal yang penting di setiap pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan untuk membuat seorang karyawan dapat bekerja dengan aman dan tentram.

Indikator Keselamatan Kerja

Indikator keselamatan kerja menurut Indra (2013) yaitu:

1. Komunikasi dan dukungan

Sebagai mahluk sosial manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lainnya ia ingin mengetahui lingkungan sekitarnya, bahkan ingin mengetahui apa yang terjadi dalam dirinya. Rasa ingin tahu ini memaksa manusia perlu berkomunikasi. Oleh karnanya komunikasi sangat di butuhkan dalam segala aspek kehidupan, sehingga dengan kata lain komunikasi mempunyai arti yang luas.

2. Alat pelindung diri

Alat pelindung diri (APD) adalah seperangkat alat yang digunakan tenaga kerja untuk melindungi sebagian atau seluruh tubuhnya dari adanya potensi bahaya atau kecelakaan kerja.

3. Beban kerja

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif

4. Hubungan

Hubungan adalah sesuatu yang terjadi apabila dua orang atau hal atau keadaan saling mempengaruhi dan saling bergantung antara satu dengan yang lainnya.

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan penelitian relevan dan kerangka konseptual maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ Diduga Kesehatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kawana Padang

H₂ Diduga Keselamatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kawana Padang

H₃ Diduga Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kawana Padang

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:14) yang dimaksud dengan metode pengumpulan data adalah sebagai berikut

1. Riset Lapangan (field research)

Yaitu penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi penelitian dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui observasi dan kuesioner

2. Riset Kepustakaan (library research)

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

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:2) yang dimaksud dengan metode penelitian adalah sebagai berikut

1. Angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan terhadap Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja pada Kinerja Karyawan Pada Hotel Kawana Padang
2. Observasi, yaitu peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari yang digunakan sebagai sumber data penelitian.
3. Wawancara
Yaitu pengumpulan data dari informasi yang diperoleh dengan cara menanyakan langsung pada narasumber yaitu semua Karyawan Hotel Kawana Padang

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2013:148) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada Hotel Kawana Padang jumlah 54 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Adapun metode pengampilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *total sampling* Sampel. Menurut Arikunto (2013:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel penelitian ini sebanyak 54 karyawan atau seluruh karyawan dengan alasan karena populasinya di bawah 100 sesuai dengan pendapat Arikunto(2013:174), maka sampel di ambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut penelitian populasi atau total sampling.

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

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut (Ghozali, 2013) reliabilitas adalah sejauh mana hasil

suatu pengukuran dapat dipercaya dan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan kembali kepada subyek yang sama dan pada waktu yang berbeda. Pada penelitian ini digunakan teknik perhitungan reliabilitas koefisien *Alpha -Cronbach*, dengan alasan komputasi dengan teknik ini akan memberikan sama besar dengan reliabilitas yang sebenarnya.

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. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$, Imam Ghozali (2016).

2. Uji Multikolineritas

Menurut Imam Ghozali (2016) uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolineritas 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 multikolineritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. (Imam Ghozali, 2011).

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 :

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

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 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

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2011). Uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa besar hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Sugiyono, 2015).

2. Uji F-Statistik

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2015).

kriteria pengujian:

- a. Jika nilai signifikan $>$ alpha (0,05), H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka artinya adalah variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $<$ alpha (0,05), H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

a. Uji Kinerja Karyawan

Seluruh pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r-tabel (0,2632), item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran itu mengukur apa yang diukur. Sekiranya penelitian menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya (Sugiyono, 2013).

b. Uji Validitas Kesehatan Kerja

Seluruh pertanyaan variabel Kesehatan Kerja (X_1) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r tabel (0,2632), maka seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya

c. Uji Validitas Keselamatan Kerja

seluruh pertanyaan variabel Keselamatan Kerja (X_2) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r tabel (0,2632), 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 0,200^{c,d} lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 54 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dengan penjabaran sebagai berikut :

- a. Variabel X_1 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 3,385 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,295 lebih besar dari 0,10.
- b. Variabel X_2 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 3,385 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,295 lebih besar dari 0,10.

3. Uji Heteroskedastisitas

dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa Kuantitatif

1. Analisa Regresi Linear Berganda

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

- a. Konstanta sebesar 4,363 artinya jika tidak ada Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar konstanta yaitu 4,363 satuan.
- b. Koefisien Kesehatan Kerja 0,948, koefisien bernilai positif artinya Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dimana jika Kesehatan Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan turun sebesar 0,948 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
- c. Koefisien Keselamatan Kerja 0,488, koefisien bernilai positif artinya Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dimana jika Keselamatan Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,488 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

2. Hasil Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,967. Hal ini berarti kontribusi pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 96,70% sedangkan sisanya 3,30 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t

1. Variable Kesehatan Kerja memiliki t hitung(12,770) > t tabel (2,004) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kawana Padang
2. Variable Keselamatan Kerja memiliki t hitung (9,570) > t tabel (2,004) 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 Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kawana Padang

b. Uji F

Nilai F hitung 778,297 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4,04 (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 Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kawana Padang

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kawana Padang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variable Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kawana Padang
2. Variable Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kawana Padang
3. Variabel Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kawana Padang
4. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,967. Hal ini berarti kontribusi pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 96,70% sedangkan sisanya 3,30 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan lainnya

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
Diharapkan kepada pihak perusahaan agar dapat terus melakukan Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja yang sesuai dengan karyawan dan melakukan secara terus-menerus agar karyawan menjadi berprestasi dalam melakukan pekerjaannya terutama di Hotel Kawana Padang. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa manjaemen keselamatan kerja Hotel Kawana Padang masih perlu perbaikan, sedangkan kesehatan kerja Hotel Kawana Padang, karena Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Kawana Padang
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

- Agussalim Manguluang, 2016. *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta
- Malayu Hasibuan S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta.
- Mangkuprawira, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, PenerbitGhalia. Indonesia, Jakarta
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Maulidani, F. (2013), *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung*, *Jurnal Digital Library Unikom*
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono ,2011. *Statistik untuk penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*. Alfabeta. Bandung

- Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo S, & Suwati (2016) *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT Sembilan Bintang. UNEJ*
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo. 2015. Manajemen kinerja. Rajawali pers. Jakarta
- Wirawan, 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.
- Wukir.2013.Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah.Multi Presindo.Yogyakarta

Paper Journal

- Istaghfara, Tatag Abdan. "Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Cv. Cipta Usaha Mandiri)." (2019).
- Istiadi, Erwin Selo. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Sumber Agung Dwi Putra Tuban). Diss. University of Muhammadiyah Malang, 2019.
- Mustovani, Ivan. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Luas Line Surabaya Bagian Pelayaran Perintis". Diss. Stiesia Surabaya, 2019.. "
- Puspitaningrum, Mega. Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkasa Sentosa Lestari Kabupaten Kediri. Diss. University of Muhammadiyah Malang, 2018.
- Sari, Devi Nurmelita. "Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kusuma Nanda Putra." (2019).