

PENGARUH PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER MARINE SHIPYARD BATAM

Bonefasius Purna¹, Diamon Sembiring², Yulia³

bonefasius.prna@yahoo.com, diamonsembiring.ywp@gmail.com, yuliaedwar2407@gmail.com

^{1,2,3}STIE Nagoya Indonesia, Indonesia

Kata Kunci

Sistem Manajemen
Keselamatan, Kesehatan
Kerja, Kinerja Karyawan

Abstrak

Keselamatan kerja diartikan sebagai kondisi yang bebas dari risiko kecelakaan atau kerusakan. Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan harapan bagi setiap pegawai ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. PT. Sumber Marine Shipyard Batam, perusahaan menunjukkan keseriusan dalam hal pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan ditunjukkannya apresiasi atas pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) ini dibuktikan dengan sertifikat ISO 45001-2018. Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil uji t diperoleh keterangan bahwa variabel independen sistem manajemen keselamatan secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel sistem manajemen keselamatan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah nilai $t_{hitung} = 0,487 < t_{tabel} = 2,86$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,632 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Keywords

*Safety Management System,
Occupational Health,
Employee Performance*

Abstract

Occupational safety is defined as a condition that is free from the risk of accident or damage. The performance of an employee plays an important role for an organization, because the low performance of employees in an organization can result in an organization being hampered in achieving its goals. A safe and comfortable work environment is the hope for every employee when carrying out their duties and responsibilities at work. PT. Sumber Marine Shipyard Batam, the company shows seriousness in terms of occupational safety and health (K3) management by showing appreciation for the implementation of the occupational safety and health management system (SMK3) as evidenced by the ISO 45001-2018 certificate. The research method used is quantitative method. Based on the results of the study it can be concluded that the results of the t test obtained information that the independent variables of the safety management system simultaneously had no positive and significant effect on employee performance. The magnitude of the influence of the safety management system variable simultaneously does not affect employee performance, namely $t_{count} = 0.487 < t_{table} = 2.86$ with a significant level of $0.632 > 0.05$, then H_0 is accepted and H_1 is rejected.

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan baik swasta maupun pemerintah karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus dan dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja pada saat bekerja. Dalam kegiatan operasionalnya keselamatan dan kesehatan karyawan adalah hal utama yang harus dilaksanakan pada Badan Usaha Milik Negara atau perusahaan swasta melalui sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, karena tujuan dan efisiensi perusahaan baik swasta maupun pemerintah akan tercapai apabila karyawan atau pekerja dalam perusahaan itu melakukan pekerjaannya masing-masing dengan tenang dan tentram, tidak khawatir akan ancaman yang mungkin menimpa diri mereka serta karyawan yang sehat dan tidak mengalami kecelakaan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerjanya, mampu bersaing dan meningkatkan perkembangan ekonomi perusahaannya. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan operasional yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilaksanakan dengan cara mengungkapkan sebab musabab sesuatu kecelakaan (akarnya), dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilaksanakan atau tidak.

Keselamatan kerja diartikan sebagai kondisi yang bebas dari risiko kecelakaan atau kerusakan. Kondisi kerja yang aman memerlukan dukungan sarana dan prasarana keselamatan berupa peralatan keselamatan, alat perlindungan diri dan rambu-rambu. Alat-alat yang tergolong sebagai penunjang keselamatan kerja antara lain adalah sarung tangan, masker, jaket pelindung, peralatan kebakaran, dan pelindung kaki. Untuk prasarana keselamatan misalnya seperti rambu-rambu atau tanda peringatan, dibuat ketentuan yang mengharuskan agar rambu mudah terlihat, mudah dibaca, tahan lama, ditulis dalam bahasa resmi negara yang menggunakan produk tersebut dan menjelaskan tingkat bahaya dan cara mengurangi risiko. Keselamatan kerja bertujuan untuk menjaga keselamatan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, juga menjaga keselamatan setiap orang yang berada di tempat kerja serta menjaga keamanan peralatan dan sumber daya produksi agar selalu dapat digunakan secara efisien. Sedangkan kesehatan kerja diartikan sebagai upaya mencegah dan melindungi karyawan dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan dan sebagai proses adaptasi pekerjaan terhadap karyawan dan setiap karyawan terhadap pekerjaannya.

Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan dan keamanan yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menyadari pentingnya kinerja seorang karyawan bagi perusahaan, maka seorang karyawan membutuhkan adanya suatu sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat dilaksanakan dengan

sebaik mungkin. Hal ini merupakan suatu kebutuhan karena dengan adanya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan membuatnya merasa aman, dan dengan sendirinya hasil kinerjanya akan lebih baik pula sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan maupun tujuan pribadinya dapat dipenuhi.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan harapan bagi setiap pegawai ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut Yusuf (2012 : 28), setiap karyawan menginginkan untuk bekerja di lingkungan fisik yang tidak berbahaya (aman) dan nyaman sehingga tidak mengganggu konsentrasi karyawan ketika melaksanakan tugas. Penciptaan rasa aman dan nyaman di tempat kerja akan memungkinkan peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal itu, seorang karyawan yang merasa terjamin kesehatan dan keselamatannya saat berada di tempat kerja akan bekerja secara optimal sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Salah satu bentuk kepedulian pemerintah terhadap tenaga kerja yaitu melalui Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) yang penerapannya dilakukan oleh setiap perusahaan yang memanfaatkan Sumber Daya Manusia dalam kegiatan produksinya baik pada Badan Usaha Milik Negara maupun perusahaan swasta. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang merupakan pelaksanaan dari ketentuan pasal 87 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka setiap badan usaha perlu menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan operasional perusahaannya. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dalam pasal 1 menyatakan bahwa Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

PT. Sumber Marine Shipyard Batam selaku salah satu perusahaan galangan kapal yang bergerak di bidang pembuatan kapal, perbaikan kapal dan konversi kapal seperti CPO, *Tug Boat*, *Cargo Vessel*, *Cement Carrier* yang memperkerjakan Sumber Daya Manusia sebagai karyawan juga berkewajiban dan sudah melaksanakan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012. PT. Sumber Marine Shipyard Batam masih terdapat adanya kecelakaan kerja meskipun dalam kategori kecelakaan ringan yang disebabkan karena kelalaian karyawan itu sendiri. Perusahaan selayaknya harus menyediakan fasilitas pendukung bagi karyawan, seperti menyediakan peralatan kerja yang sesuai dengan standart keselamatan kerja. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja karyawan berjalan baik, akan menyebabkan motivasi kerja yang tinggi sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja.

Berikut adalah data jumlah kecelakaan kerja yang terjadi pada PT. Sumber Marine Shipyard Batam pada tahun 2018-2021.

Tabel 1. Data Kecelakaan Kerja PT. Sumber Marine Shipyard Batam

Tahun	Pegawai	Jumlah Kecelakaan Kerja			Persentase (%)
		Ringan	Berat	Meninggal	
2018	40	2	-	-	5%
2019	40	3	-	-	8%
2020	40	1	-	-	3%
2021	40	1	-	-	3%

Sumber : PT. Sumber Marine Shipyard Batam

Dalam kegiatan pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang telah dilaksanakan oleh PT. Sumber Marine Shipyard Batam, perusahaan menunjukkan keseriusan dalam hal pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan ditunjukkannya apresiasi atas pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) ini dibuktikan dengan sertifikat ISO 45001-2018. Dalam hal ini dengan adanya keberhasilan pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh PT. Sumber Marine Shipyard Batam mempunyai peran dalam menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal tanpa merasa khawatir akan keselamatan dan kesehatannya. Adanya indikasi disiplin kerja karyawan yang mengendur menjadikan hal tersebut kendala untuk pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, serta pendekatan ataupun sosialisasi penyampaian program ataupun aturan keselamatan dan kesehatan kerja kepada para karyawan yang tidak tersampaikan dengan baik, di mana di dalam PT. Sumber Marine Shipyard Batam sendiri tingkat pendidikan dan latar belakang sosial karyawan yang berbeda-beda, menjadikan hal ini sebagai tantangan untuk PT. Sumber Marine Shipyard Batam sendiri dalam menyampaikan sosialisasi terkait pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja kepada seluruh karyawan sehingga PT. Sumber Marine Shipyard Batam dapat meraih penghargaan kecelakaan kerja nihil (*zero accident*).

B. Metode Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Ada beberapa variabel terkait dalam sebuah penelitian. Dimana variabel-variabel tersebut digunakan untuk mengukur dan menguji apa yang sedang dipelajari. Sugiyono (2010:38) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang ditentukan peneliti yang diteliti sedemikian rupa sehingga diperoleh informasi tentangnya dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Beberapa variabel yang termasuk dalam penelitian ini antara lain:

a) Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2010:39), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan berubahnya atau munculnya variabel terikat (terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah Sistem manajemen keselamatan (X1) dan kesehatan kerja (X2)

b) Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2010:39), variabel dependen sering juga disebut variabel terikat. Variabel yang dipengaruhi atau dihasilkan dari adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah

kinerja karyawan PT. Sumber Marine Shipyard Batam (Y). Variabel ini dipengaruhi oleh variabel sebelumnya yang menjadi kunci dalam sebuah penelitian ini.

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015:38) yaitu atribut atau jenis atau nilai dari suatu objek atau kegiatan yang menunjukkan variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti dan kemudian disimpulkan. Definisi variabel penelitian perlu dirumuskan untuk menghindari kesalahan dalam pengumpulan data. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

- a) **Sistem Manajemen Keselamatan**
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.
- b) **Kesehatan Kerja**
Menurut Hartatik (2014:315) kesehatan kerja adalah suatu program yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun social, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.
- c) **Kinerja Karyawan**
Paseng (2013) Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja dan prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

3. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan yaitu kuisisioner. Kuisisioner ini diberikan berupa selembar kertas yang berisi pertanyaan dan jawaban yang telah disediakan dari setiap pertanyaan yang sudah disediakan. Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Marine Shipyard Batam.

Kisi-kisi instrumen dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Pertanyaan	No. Butir Pertanyaan
Sistem Manajemen Keselamatan (X1)	Alat pelindung kerja	2	1,2
	Ruang kerja yang aman	2	3,4
	Penggunaan peralatan kerja	2	5,6
	Ruang kerja yang sehat	2	7,8
	Penerangan diruang kerja	2	9,10
Kesehatan Kerja (X2)	Lingkungan secara medis	3	1,2,3
	Lingkungan kesehatan tenaga kerja	3	4,5,6
	Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja	4	7,8,9,10

Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	2	1,2
	Kuantitas kerja	2	3,4
	Tanggung jawab	2	5,6
	Kerjasama	2	7,8
	Inisiatif	2	9,10

4. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini yaitu para karyawan dan karyawan yang bekerja di PT. Sumber Marine Shipyard Batam yang terdiri dari beberapa departemen.

5. Populasi Dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2006:96) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Marine Shipyard Batam yang berjumlah 40 orang.

6. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian di PT. Sumber Marine Shipyard Batam yaitu data sekunder dan data primer. Data sekunder yang ada dalam penelitian ini adalah dari jurnal-jurnal dan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Marine Shipyard Batam. Data primer yang terdapat dalam penelitian ini merupakan data yang diambil dari penyebaran kuesioner yang bersumber pada responden yang berjumlah 40 orang karyawan.

7. Menentukan Ukuran Sampel

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Marine Shipyard Batam adalah menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan data ordinal dan menggunakan alat ukur *likert*.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Marine Shipyard Batam dengan menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

8. Validitas dan Reabilitas

a) Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk mengetahui apakah jawaban responden terhadap kuisisioner benar-benar sesuai untuk digunakan dalam survei ini. Temuan yang valid tersedia ketika ada kesamaan antara data yang dikumpulkan dan data yang dihasilkan dalam penelitian. Instrumen yang valid berarti instrumen yang digunakan untuk memperoleh data (pengukuran) adalah valid. Dengan kata lain, Anda dapat menggunakan alat ukur untuk mengukur apa yang Anda ukur.

Kriteria pengambilan keputusan uji validitas ini adalah nilai *corrected item total corelation* atau nilai *r* hitung harus lebih besar dari 0,5. Dan hal ini menyatakan bahwa jika nilai *r* hitung kurang dari 0,5, atau jika nilai *r* hitung

kurang dari 0,5, item tersebut memiliki hubungan yang lebih kecil dengan item pertanyaan lain daripada variabel yang diteliti dan item tersebut tidak valid. Selesai. (Sugino; 2007).

b) Uji Reabilitas

Keandalan Stabilitas dan konsistensi instrumen yang mengukur suatu konsep. Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau reliabel bila respon seseorang terhadap suatu pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016; 47). Tanggapan responden dianggap reliabel jika setiap pertanyaan dijawab secara konsisten (Ghozali, 2016; 48). SPSS menawarkan Cara untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *Alpha Cronbach*. Suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika menghasilkan nilai *cronbach's alpha* > 0, 60 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2016; 48).

c) Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam data yang terkumpul, penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan yang didukung dengan menggunakan program SPSS versi 22 menggunakan metode statistik.

9. Uji Asumsi Klasik Penelitian

Uji asumsi klasik penelitian adalah syarat statistik yang harus di penuhi pada analisis regresi linear sederhana maupun berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS) (Husein Umar, 2019:74).

Menurut Ghozali (2017:33) jika asumsi klasik terpenuhi maka regresi dengan *ordinary least square* (OLS) dengan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), artinya tidak ada bias dalam pengambilan keputusan dengan uji F dan uji T. Penelitian ini memiliki beberapa tes penerimaan klasik, antara lain:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah nilai residual dari model regresi berdistribusi normal. Menurut Ghozali (2017: 127), ada dua cara untuk memprediksi apakah residual berdistribusi normal. Yaitu, analisis grafik dan analisis statistik.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini berguna untuk melihat apakah ada ketidaksamaan antara varian residual satu penelitian ke penelitian lainnya. Heteroskedastisitas memiliki makna bahwa terdapat beberapa variabel pada model regresi yang tidak Sama. Dalam kasus sebaliknya, varian dari variabel dalam model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut dengan istilah homoskedastitas” Menurut Ghozali (2017:47).

C. Hasil dan Pembahasan

a) Hasil Penelitian

1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Alat Ukur

Pengujian ini merupakan pengujian suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Alat ukur yang valid yaitu alat ukur yang dapat

dipercaya, konsisten akan hasil, dan stabil penggunaannya dari waktu ke waktu. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah

Uji validitas ini digunakan untuk menunjukkan suatu keakuratan alat pengukur untuk mengukur instrumen penelitian sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan hasil pengukuran yang relatif konsisten terhadap aspek pengukuran yang sama dalam berbagai waktu.

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji, mengukur dan menentukan layak atau tidaknya suatu kuisioner untuk digunakan penelitian. Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Sistem Manajemen Keselamatan (X1), variabel Kesehatan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sumber Marine Shipyard Batam.

Hasil pengujian validitas terhadap 10 butir instrumen kuisioner variabel Sistem Manajemen Keselamatan (X1), sebagai berikut:

Tabel 3. Uji validitas variabel Sistem Manajemen Keselamatan (X1)

Nomor Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,824	0,312	Valid
2	0,399	0,312	Valid
3	0,357	0,312	Valid
4	0,603	0,312	Valid
5	0,824	0,312	Valid
6	0,432	0,312	Valid
7	0,764	0,312	Valid
8	0,647	0,312	Valid
9	0,589	0,312	Valid
10	0,537	0,312	Valid

Berdasarkan hasil analisis validitas variabel Sistem Manajemen Keselamatan (X1) diatas diketahui bahwa nilai rhitung untuk pertanyaan Harga menunjukkan semua nilai rhitung > rtabel (0,312). Hasil perhitungan rtabel diperoleh nilai sebesar 0,312 yang didapat dari nilai rtabel untuk $N-2= 40-2=38$ pada taraf signifikansi 5%. Jadi semua pertanyaan tersebut diatas dapat dikatakan valid. Hasil pengujian validitas terhadap 10 butir instrumen kuisioner variabel Kesehatan Kerja (X2) sebagai berikut:

Tabel 4. Uji validitas variabel Kesehatan Kerja (X2)

Nomor Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,715	0,312	Valid
2	0,633	0,312	Valid
3	0,438	0,312	Valid
4	0,653	0,312	Valid
5	0,713	0,312	Valid
6	0,353	0,312	Valid
7	0,381	0,312	Valid
8	0,565	0,312	Valid
9	0,713	0,312	Valid
10	0,633	0,312	Valid

Berdasarkan hasil analisis validitas variabel Kesehatan Kerja (X2) diatas diketahui bahwa nilai rhitung untuk pertanyaan Promosi menunjukkan semua nilai rhitung > rtabel (0,312). Hasil perhitungan rtabel diperoleh nilai sebesar 0,312 yang didapat dari nilai rtabel untuk $N-2= 40-2=38$ pada taraf signifikansi 5%. Jadi semua pertanyaan tersebut diatas dapat dikatakan valid.

Hasil pengujian validitas terhadap 10 butir instrumen kuisioner variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 5. Uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,729	0,312	Valid
2	0,539	0,312	Valid
3	0,660	0,312	Valid
4	0,554	0,312	Valid
5	0,729	0,312	Valid
6	0,357	0,312	Valid
7	0,342	0,312	Valid
8	0,660	0,312	Valid
9	0,729	0,312	Valid
10	0,660	0,312	Valid

Berdasarkan hasil analisis validitas variabel kinerja karyawan (Y) diatas diketahui bahwa nilai rhitung untuk pertanyaan Keputusan menginap menunjukkan semua nilai rhitung > rtabel (0,312). Hasil perhitungan rtabel diperoleh nilai sebesar 0,312 yang didapat dari nilai rtabel untuk $N-2= 40-2=38$ pada taraf signifikansi 5%. Jadi semua pertanyaan tersebut diatas dapat dikatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil dari pengujian reliabilitas terhadap 10 butir instrumen kuisioner variabel Sistem Manajemen Keselamatan (X1), variabel Kesehatan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program komputer SPSS ver.22, sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Standar Kriteria	Keterangan
Sistem Manajemen Keselamatan	0,748	Alpha Cronbach's > 0,60 = Reliable	Reliabel
Kesehatan Kerja	0,743		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,749		Reliabel

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas SPSS

Sistem Manajemen Keselamatan (X1)		Kesehatan Kerja (X2)		Kinerja Karyawan (Y)	
Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.748	10	.743	10	.749	10

Hasil uji reliabilitas kuisioner terhadap variabel Sistem Manajemen Keselamatan (X1) yaitu memiliki nilai 0,748, variabel Kesehatan Kerja (X2) memiliki nilai 0,743 dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 0,749 berarti dua variabel bebas dan satu variabel terikat tersebut memiliki nilai lebih dari standar kriteria *Alpha Cronbach* dan dapat dinyatakan bahwa instrumen tersebut lolos dari uji reliabilitas.

2) Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas..

a) Uji Normalitas

Asumsi uji normalitas pada dasarnya menyatakna bahwa dalam sebuah model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Penelitian ini dilakukan dengan menguji normalitas data dari empat variabel penelitian yaitu variabel Sistem Manajemen Keselamatan (X1), Kesehatan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) yang akan dianalisis. Kriteria dari normalitas data telah berdistribusi normal jika nilai probabilitas ($\text{sig.} > 0,05$) maka H_0 diterima dan data terdistribusi normal. Dalam hal ini digunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil perhitungan dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 8. Hasil uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.00984566
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.094
	Positive	.067
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil uji asumsi klasik untuk menguji normalitas residual yaitu menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) didapatkan Besarnya nilai signifikansi 0,200 yang lebih dari alpha (0,05) hasil tersebut menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2015:158) "Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model". Kemiripan antar variabel independen

akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 9. Hasil uji multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.909	6.161		3.718	.001		
	Sistem Manajemen Keselamatan	.091	.189	.089	.483	.632	.749	1.335
	Kesehatan Kerja	.172	.197	.162	.874	.388	.749	1.335

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinieritas, diperoleh nilai tolerance untuk semua variabel > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka model regresi tersebut tidak mengalami multikolinieritas.

c) Uji Heterokedastisitas

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser (Ghozali, 2016:137).

Tabel 10. Hasil uji heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.909	6.161		3.718	.001
	Sistem Manajemen Keselamatan	.091	.189	.089	.483	.632
	Kesehatan Kerja	.172	.197	.162	.874	.388

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode glesjer diperoleh nilai signifikansi semua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3) Uji Kelayakan Secara Simultan/Serempak (Uji F)

Pengujian secara simultan/serempak digunakan untuk mengetahui kelayakan data dan tingkat signifikan dari sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan.
Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan.
2. Jika Probabilitas sig. < 0,05 (5%) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan.
Jika Probabilitas sig. > 0,05 (5%) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan.

Hasil pengujian kelayakan secara serempak atau simultan (uji-F) dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 11. Hasil uji kelayakan secara simultan/serempak (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.131	2	25.066	.947	.397 ^b
	Residual	978.844	37	26.455		
	Total	1028.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Sistem Manajemen Keselamatan

Berdasarkan hasil diatas, menunjukkan nilai Fhitung $0,947 < 2,84$ Ftabel dan signifikan untuk Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, adalah $0,397$ atau lebih dari $0,05$. Jadi model regresi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4) Uji T parsial

Uji t menunjukkan sebagai seberapa pengaruh harga, promosi, dan fasilitas secara individual dalam menerangkan keputusan memilih. Adapun hipotesis harga, promosi, fasilitas diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Untuk melihat t-tabel dengan cara $df = n - k$ yaitu $40 - 3 = 37$. Pengujian ini dilakukan dengan melihat taraf signifikansi jika taraf signifikansi yang diberikan perhitungan dibawah $0,05$ maka hipotesis diterima sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar $0,05$ maka hipotesis ditolak. Maka dari itu dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.909	6.161		3.718	.001
	Sistem Manajemen Keselamatan	.091	.189	.089	.483	.632
	Kesehatan Kerja	.172	.197	.162	.874	.388

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa Sistem manajemen keselamatn mempunyai nilai thitung = $0,487 < ttabel = 2,86$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,632 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga Sistem Manajemen Keselamatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kesehatan kerja mempunyai nilai thitung = $0,847 > ttabel = 2,86$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,388 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Sehingga Kesehatan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Pembahasan

1) Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa terdapat pengaruh secara simultan sistem manajemen keselamatan terhadap kinerja karyawan dapat ditolak. Diketahui dari hasil uji t diperoleh keterangan bahwa variabel independen

sistem manajemen keselamatan secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel sistem manajemen keselamatan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah nilai thitung = $0,487 < t_{tabel} = 2,86$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,632 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga Sistem Manajemen Keselamatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Diketahui dari hasil uji t diperoleh keterangan bahwa variabel kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Besarnya pengaruh variabel kesehatan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah nilai thitung = $0,847 > t_{tabel} = 2,86$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,388 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Sehingga Kesehatan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditolak. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel sistem manajemen keselamatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Ini berarti semakin penting sistem manajemen keselamatan tidak akan berakibat pada semakin baiknya kinerja karyawannya. Besarnya pengaruh variabel kesehatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah $13,001$ dengan nilai signifikansi yaitu sebesar $0,000$ (tabel 4.11). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil uji t diperoleh keterangan bahwa variabel independen sistem manajemen keselamatan secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel sistem manajemen keselamatan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah nilai thitung = $0,487 < t_{tabel} = 2,86$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,632 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga Sistem Manajemen Keselamatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh variabel kesehatan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah nilai thitung = $0,847 > t_{tabel} = 2,86$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,388 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Sehingga Kesehatan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan antara sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan analisis regresi menunjukkan bahwa sistem keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Sumber Marine Shipyard Batam. Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditolak. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa

variabel sistem manajemen keselamatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Ini berarti semakin penting sistem manajemen keselamatan tidak akan berakibat pada semakin baiknya kinerja karyawannya. Besarnya pengaruh variabel kesehatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah 13,001 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada pihak kampus STIE Nagoya Indonesia dan pihak perusahaan PT. Sumber Marine Shipyard Batam.

E. Referensi

- Amoz dkk,2020. Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaltim Banua Etam Sangatta. Jurnal Tinta Nusantara, Vol. 06 No. 2, Desember 2020.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Diningsih, Indria Primiaty. *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Medan*. Diss. 2021.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot T.E, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Edisi 4: kecana Prenada Media Grop
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 38.
- Noor, Juliansyah. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Grasindo. Jakarta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.