

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN PRESTASI
KERJA KARYAWAN DIPT. RAMAJAYA
PRAMUKTI KABUPATEN KAMPAR**

Oleh:

Rusmayani

Pembimbing : Susi Hendriani dan T. Firli Musfar

Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : rusmayani05@gmail.com

*The Effect Of Health And Safety On The Spirit Of Work And Achievement
Employees In PT. Ramajaya Pramukti
Kabupaten Kampar*

ABSTRACT

The research was conducted at PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. With the aim to identify and analyze The Effect Of Health And Safety On The Spirit Of Work And Achievement Employees In PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. Where in this study population was all employees at PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar totaling 121 people. The sample used in this study were 121 employees and data processing using path analysis with SPSS. Based on the test results if the data using path analysis can be drawn some conclusions, namely: There are influence which of signifikan among Health And Safety to spirit of work employees in PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. If problem of working safety and health don't be managed better hence will will lessen the spirit of work employees. Problems of employees working safety and health seen from: Equipments and supply of work exist in company not yet fully awake better, Employees very easy hit by disease in working. There are influence which is signifikan among health variable and working safety to employees labour capacity in PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. If employees labour capacity don't be improved by hence will affect ugly to company. So also on the contrary if company or organization can realize healthy and balmy work atmosphere hence will be able to improve labour capacity all its employees. Variable spirit of work represent variable having an effect on dominant to employees labour capacity. From result of perception which writer conduct seen that spirit of work employees at PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar still not yet is maximal so cause their labour capacity become to lower.

Keyword: Health and Safety, Spirit, and Achievement Employees.

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu

bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi,

pemasaran, keuangan, ataupun karyawan. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi yang lain, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut dengan manajemen SDM.

Bagi suatu perusahaan, dalam mempertahankan kelangsungan hidup selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan masalah karyawan, salah satunya adalah masalah prestasi kerja karyawan yang cenderung tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya,

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Apabila prestasi kerja yang dicapai karyawan kurang mendapat perhatian, akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal. Untuk itu pimpinan perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Ada beberapa factor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu keterampilan yang dimiliki, kemampuan dasar atau *ability*, system kesehatan dan keselamatan kerja, usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat, teknologi yang tersedia, adanya insentif (penghargaan atau pujian) yang diberikan, kedisiplinan, lingkungan kerja yang mendukung, adanya motivasi terus-menerus, dan pengawasan dari para atasan (Rahardja, 2006).

Prestasi kerja karyawan yang belum dapat dicapai secara maksimal inilah yang menjadi suatu masalah yang harus dihadapi perusahaan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam proses pengolahan tandan buah sawit (TBS), dengan hasil produksi akhir berupa *kernel palm oil* (PKO) yang berasal dari inti yang berada di dalam cangkang buah sawit dan *crude palm oil* (CPO) yang berasal dari daging buah sawit.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun karyawan. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin

penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu di ingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi yang lain, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut dengan manajemen SDM.

Bagi suatu perusahaan, dalam mempertahankan kelangsungan hidup selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan masalah karyawan, salah satunya adalah masalah prestasi kerja karyawan yang cenderung tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Apabila prestasi kerja yang dicapai karyawan kurang mendapat

perhatian, akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal. Untuk itu pimpinan perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Ada beberapa factor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu keterampilan yang dimiliki, kemampuan dasar atau *ability*, system kesehatan dan keselamatan kerja, usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat, teknologi yang tersedia, adanya insentif (penghargaan atau pujian) yang diberikan, kedisiplinan, lingkungan kerja yang mendukung, adanya motivasi terus-menerus, dan pengawasan dari para atasan (Rahardja, 2006).

Prestasi kerja karyawan yang belum dapat dicapai secara maksimal inilah yang menjadi suatu masalah yang harus dihadapi perusahaan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam proses pengolahan tandan buah sawit (TBS), dengan hasil produksi akhir berupa *kernel palm oil* (PKO) yang berasal dari inti yang berada di dalam cangkang buah sawit dan *crude palm oil* (CPO) yang berasal dari daging buah sawit.

Prestasi kerja karyawan yang diukur disini adalah dalam memproduksi biji atau inti kelapa sawit ini ada beberapa faktor prestasi yang harus diraih yaitu banyaknya buah kelapa sawit hasil panen, lancarnya cara pengolahan tandan buah segar, kondisi peralatan yang tetap bagus, dan lancarnya proses pengolahan perebusan. karena perebusan yang tidak sempurna dapat menimbulkan kesulitan pelepasan serabut pada biji dalam polishing drum yang menyebabkan

pemecahan biji lebih sulit dalam Ripple Mill. Alat ini terdiri dari separating column polishing drum, dan biji dari CBC masuk dari separating column disini fraksi ringan yang berupa fiber, inti pecah halus, cangkang halus dan debu akan terhisap oleh fibre cyclone melalui air lock masuk di tampung di sheel bin sebagai bahan bakar pada boiler. Jadi apabila hal tersebut diatas telah berjalan dengan baik, maka perusahaan telah menganggap prestasi kerja karyawan meningkat.

Dari survey awal yang dilakukan, ternyata rendahnya prestasi kerja karyawan disebabkan kurangnya semangat para karyawan dalam bekerja. Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan diperusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Adapun ciri-ciri dari turunnya semangat kerja yaitu: tingkat absensi yang rendah, *Labour turnover* (tingkat perpindahan) yang meningkat, dan berkurangnya kegelisahan.

Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara bersama beberapa karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar bahwa permasalahan

semangat kerja yang dapat diamati pada perusahaan tersebut adalah mengenai perilaku kerja yang dilakukan oleh karyawan yaitu pada masa jam kerja sebagian karyawan bekerja dengan rajin dan tekun serta sebegaiian lagi karyawan bermalas-malasan seperti berkumpul tanpa bekerja, dan *cyberlacking* (internetan). Hal ini disebabkan oleh penyelesaian pekerjaan yang tidak dituntut secepat mungkin atau waktu yang tidak ditetapkan oleh perusahaan sehingga karyawan cenderung santai dan tidak mempunyai keinginan untuk cepat menyelesaikannya.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah salah satu faktor yang menjadi suatu dasar terciptanya suatu lingkungan kerja yang kondusif dan sehat. Instruksi yang tepat dan program latihan kesehatan dan keselamatan kerja perorangan sangat menolong dalam membangkitkan rasa aman dalam lingkungan kerja industri. Hal ini menyangkut perlengkapan, mesin-mesin, alat-alat dan hubungan antara pekerja dan pengawas di tempat kerja. Dalam menciptakan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang fungsional, perlu kerja sama baik dan meningkatkan rasa kehati-hatian untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, tenaga kerja menghadapi ancaman bagi kesehatan dan keselamatan kerjanya. Oleh karena itu, dalam menjalankan usaha yang aman, perusahaan perlu memperhatikan perlindungan karyawan melalui penerapan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dilaksanakan secara konsisten. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang K3 dan Undang-Undang No.

13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengharuskan perusahaan melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya kecelakaan yang dihadapinya.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sering terjadi kecelakaan kerja yang di alami karyawan yang bekerja diperusahaan ini. Adapun jumlah kecelakaan yang tinggi adalah pada tahun 2015 yaitu sebanyak 62 orang. Hal ini sangat berpengaruh terhadap keefektifan dan keefisiensian dalam proses pengolahan serta berpengaruh juga terhadap prestasi kerja karyawan. Dari hasil wawancara yang tergolong kecelakaan berat adalah seperti tangan terputus akibat mesin pengolahan yang tajam, karyawan yang jatuh saat ada pipa-pipa yang bocor, dan lain sebagainya. Sedangkan yang tergolong kecelakaan kecil adalah tergelincir oleh minyak-minyak sawit yang tumpah dan tidak meyebabkan luka parah, tangan luka akibat tersentuh mesin yang panas, dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan permasalahnya yaitu: 1) Bagaimana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar? 2) Bagaimana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar? 3) Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar? 4) Bagaimana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar?

Adapun tujuan dari penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. 2) Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. 3) Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. 4) Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah: 1) Bagi PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar, penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk meningkatkan semangat kerja dan prestasi kerja karyawannya. 2) Bagi pihak akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji permasalahan kesehatan dan keselamatan kerja, semangat kerja dan prestasi kerja karyawan secara lebih mendalam lagi. 3) Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama dibangku kuliah, terutama di bidang manajemen Sumber Daya Manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan, karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149). Prestasi kerja

adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008:94).

Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, selain itu juga dapat sebagai informasi yang dapat digunakan para manajer dalam mengarahkan karyawan. Untuk menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja karyawan, sebelumnya harus ditetapkan dulu suatu standar dalam mengukur prestasi kerja karyawan. Menurut Dharma (*dalam* Sandi, 2011:4), prestasi kerja diukur menggunakan indikator berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja
Kuantitas hasil kerja merupakan jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- 2) Kualitas hasil kerja
Kualitas hasil kerja merupakan mutu yang dihasilkan. Pengukuran ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya.
- 3) Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan sesuai tidaknya waktu yang direncanakan. Pengukuran ini menentukan ketepatan waktu dalam kegiatan.

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi atau perusahaan, semangat kerja penting untuk diperhatikan karena untuk mencapai tujuan organisasi atau suatu perusahaan dengan seefektif dan seefisien mungkin

,diperlukan sumber daya yang unggul,memiliki keahlian dan kemampuan. Sumber daya manusia unggul tersebut akan dapat bekerja dengan baik,efektif dan efisien bila memiliki semangat kerja yang tinggi.

Nitisemito (2006:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik, Lebih lanjut dapat di artikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Roach (*dalam* Mas'ud, 2006:257) organisasi dapat menilai semangat kerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kepuasan dengan penentuan dan standar pekerjaan, dapat dilihat dari seberapa jauh karyawan merasa senang dengan standar operasional prosedur pekerjaan yang ada dalam organisasi.
- 2) Kepuasan dengan atasan langsung. dapat dilihat dari seberapa jauh karyawan merasa senang dengan sikap supervisor yang ada didalam organisasi.
- 3) Kepuasan dengan beban kerja langsung dan tekanan, dapat dilihat dari seberapa jauh karyawan menikmati pekerjaan sebaik mungkin.
- 4) Kepuasan dengan perlakuan individu dapat dilihat dari seberapa jauh perhatian para pimpinan perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.
- 5) Kebanggaan terhadap perusahaan, dapat dilihat dari seberapa jauh kebanggaan karyawan dalam bekerja diperusahaan.

- 6) Kepuasan dengan administrasi penggajian, dapat dilihat dari seberapa jauh kepuasan karyawan terhadap gaji yang diberikan.

Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara, 2006:163).

Sedangkan pengertian keselamatan kerja menurut (Suma'mur, 2007:104) keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Dessler (*dalam* Ilfani, 2013:25) indikator kesehatan kerja terdiri dari:

- a) Keadaan dan Kondisi Karyawan
Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.
- b) Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.
- c) Perlindungan Karyawan
Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

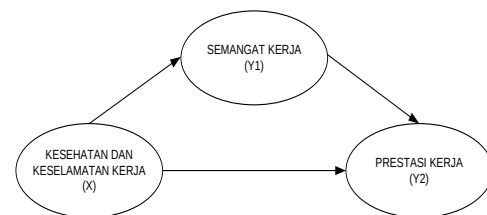
Menurut Suma'ur (*dalam* Grisma Ilfani, 2013:26) adapun

indikator-indikator keselamatan kerja meliputi:

- a) Tempat Kerja
Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.
- b) Mesin dan Peralatan
Mesin dan Peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat – alat berat dan ringan.
- c) Mangkir Kerja
Mangkir kerja dalam hal ini adalah karyawan yang absen dikarenakan kecelakaan kerja.

Kerangka Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Data olahan, 2016

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Diduga kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.
- 2) Diduga kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.
- 3) Diduga semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.

- 4) Diduga kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Rama Jaya Pramukti Petapahan Kabupaten Kampar Kecamatan Tapung.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. Besar karyawannya berjumlah 121 orang. Untuk penelitian ini dibutuhkan sampel, maka penentuan jumlah sampel yang digunakan adalah dengan metode sensus yaitu mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel.

Operasional Variabel Penelitian

Prestasi Kerja

Prestasi kerja diukur menggunakan indikator berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
Kuantitas hasil kerja merupakan jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Kualitas hasil kerja
Kualitas hasil kerja merupakan mutu yang dihasilkan. Pengukuran ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan sesuai tidaknya waktu yang direncanakan. Pengukuran ini menentukan ketepatan waktu dalam kegiatan.

Semangat Kerja

Menurut Roach, (*dalam* Mas'ud, 2006:257) organisasi dapat menilai semangat kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan penentuan dan standar pekerjaan, dapat dilihat dari seberapa jauh karyawan merasa senang dengan standar operasional prosedur pekerjaan yang ada dalam organisasi.
2. Kepuasan dengan atasan langsung, dapat dilihat dari seberapa jauh karyawan merasa senang dengan sikap supervisor yang ada didalam organisasi.
3. Kepuasan dengan beban kerja langsung dan tekanan, dapat dilihat dari seberapa jauh karyawan menikmati pekerjaan sebaik mungkin.
4. Kepuasan dengan perlakuan individu dapat dilihat dari seberapa jauh perhatian para pimpinan perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.
5. Kebanggaan terhadap perusahaan, dapat dilihat dari seberapa jauh kebanggaan karyawan dalam bekerja diperusahaan.

Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Menurut Gary Dessler (*dalam* Ilfani, 2013:25) indikator kesehatan kerja terdiri dari:

1. Keadaan dan Kondisi Karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

3. Perlindungan Karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Menurut Suma'ur (dalam Grisma Ilfani, 2013:26) adapun indikator-indikator keselamatan kerja meliputi:

1. Tempat Kerja

Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

2. Mesin dan Peralatan

Mesin dan Peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.

3. Mangkir Kerja

Mangkir kerja dalam hal ini adalah karyawan yang absen dikarenakan kecelakaan kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung $>$ r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $\leq$ r tabel

maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N - 2 = 121 - 2 = 119$ sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,178. Berdasarkan hasil olahan data, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai r hitung $>$ r tabel

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,60$, maka indikator tersebut dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

No	Variabel	Kriteria	Cronbach's Alpha	Ket
1	Prestasi Kerja (Y_2)	0.60	0.820	Reliabel
2	Semangat Kerja (Y_1)	0.60	0.831	Reliabel
3	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X)	0.60	0.774	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2016

Dari Tabel 1 diatas dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel ≥ 0.6 . Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau handal (dapat dipercaya). Dengan Demikian dapat disimpulkan bahwa item-item untuk keempat variabel sudah baik dan layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Perhitungan peneliti dilakukan

dengan program komputerisasi SPSS dimana apabila signifikansi dari Kolmogorov – Smirnov lebih besar dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data berdistribusi normal.

Tabel 2
Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Prestasi	Semangat	K3
Normal	N	121	121	121
	Mean	2,7975	2,8001	2,8759
	Std. Deviation	,68056	,77988	,72908
Most Extreme	Absolute	,116	,085	,130
Extreme	Positive	,100	,085	,086
Differences	Negative	-,116	-,077	-,130
Kolmogorov-Smirnov Z		1,271	,935	1,431
Asymp. Sig. (2-tailed)		,079	,346	,063

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dibuktikan dari Kolmogorov-Smirnov dengan besar probabilitas yaitu nilai *Asymp. Sig.* dari masing-masing variable lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Artinya dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

Hasil analisis jalur diperoleh koefisien determinasi total $R^2_m = 0,653$ artinya model hasil penelitian dapat menjelaskan fenomena yang diselidiki sebesar 65,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Analisis jalur (Path Analysis)

Metode yang digunakan adalah metode analisis jalur yaitu untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis

jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (Model Casual) yang telah diterapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Tabel 3
Hasil Pengujian Hipotesis Jalur

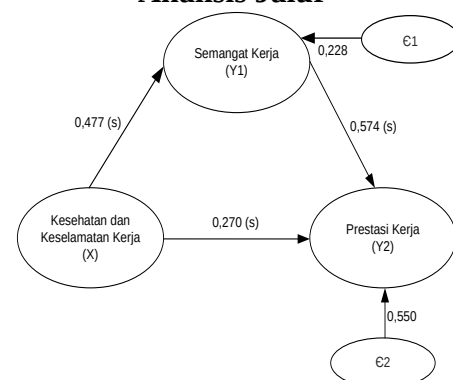
Pengaruh antar variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh	
		Langsung	Tidak langsung
$X \rightarrow Y_1$	0,477	0,477	-
$X \rightarrow Y_2$	0,270	0,270	-
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,574	0,574	-
$X_1 \rightarrow Y \rightarrow Y_2$	(0,477 x 0,574)	-	0,273

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y_1), kesehatan dan keselamatan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y_2). Sedangkan untuk variabel semangat kerja (Y_1) dari data di atas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y_2).

Berdasarkan pengujian hipotesis pada Tabel 3 dapat dibuat diagram jalur seperti berikut ini:

Gambar 2
Analisis Jalur



Sumber : Data Olahan, 2016

Keterangan : (S) = Signifikan,
(TS) = Tidak Signifikan
Persamaan struktural untuk model tersebut:

Sub Struktural 1 : $Y_{1it} = 0,477 X + \epsilon_1$

Sub Struktural 2 : $Y_{2it} = 0,270 X + 0,574 Y_1 + \epsilon_2$

Pada gambar 2 merupakan koefisien hubungan langsung antara variabel. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (X) terhadap semangat kerja (Y_1) signifikan sebesar 0,477, dan kesehatan dan keselamatan kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y_2) signifikan sebesar 0,270. Sedangkan untuk pengaruh variabel semangat kerja (Y_1) terhadap prestasi kerja (Y_2) signifikan sebesar 0,574

Pembahasan

Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa salah satu penyebab rendahnya semangat kerja disebabkan oleh persoalan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Secara deskriptif yang sesuai dengan jawaban responden dapat dilihat angka capaian untuk variabel kesehatan dan keselamatan kerja karyawan kurang sesuai dengan standar tertinggi yang diharapkan. Artinya kesehatan dan keselamatan kerja karyawan belum berhasil diterapkan dengan baik pada perusahaan ini..

Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa salah satu penyebab rendahnya prestasi kerja disebabkan oleh persoalan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Rendahnya prestasi kerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kamparterlihat dari

jawaban responden yang angka capaian untuk variabel prestasi kerja karyawan kurang sesuai dengan standar tertinggi yang diharapkan perusahaan. Artinya kesehatan dan keselamatan kerja karyawan belum berhasil diterapkan dengan baik pada perusahaan ini sehingga menyebabkan prestasi kerja para karyawan tidak maksimal

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa salah satu penyebab rendahnya prestasi kerja disebabkan oleh persoalan semangat kerja karyawan. Rendahnya semangat kerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kamparterlihat dari jawaban responden yang angka capaian untuk variabel semangat kerja karyawan kurang sesuai dengan standar tertinggi yang diharapkan perusahaan. Artinya semangat kerja karyawan belum maksimal atau tinggi sehingga menyebabkan prestasi kerja para karyawan menurun.

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Melalui Semangat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel kesehatan dan keselamatankerja terhadap semangat kerjaberpengaruh signifikan. Sedangkan koefisien jalur untuk variabel semangatkerja terhadap prestasi kerjajuga berpengaruh signifikan. Maka kontribusi pengaruh tidak langsung kesehatan dan keselamatankerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh

variabel semangat kerja mempunyai nilai koefisien cukup besar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bagian ini dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. Apabila persoalan kesehatan dan keselamatan kerja tidak terkelola dengan baik maka akan mengurangi semangat kerja karyawan. Permasalahan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan terlihat dari: Peralatan dan perlengkapan kerja yang ada di perusahaan belum sepenuhnya terjaga dengan baik, Karyawan sangat mudah terkena penyakit dalam bekerja terutama penyakit yang bersifat ringan seperti pilek dan pusing, Sering terjadi kecelakaan terhadap para karyawan seperti terpeleset terkena minyak sawit dan sering terkena mesin-mesin yang panas, serta kurang lengkapnya alat pengaman kerja yang disediakan perusahaan.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. Apabila prestasi kerja karyawan tidak ditingkatkan maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Begitu juga sebaliknya apabila organisasi

atau perusahaan dapat mewujudkan suasana kerja yang nyaman dan sehat maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja para karyawannya.

- 3) Variabel semangat kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan. Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan terlihat bahwa semangat kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar masih belum maksimal sehingga menyebabkan prestasi kerja mereka menjadi rendah. Sehingga dari uji statistik dengan menggunakan uji parsial (uji t) diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dapat diterima.
- 4) Hasil pengujian statistik dengan menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) menyatakan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat di berikan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

- 1) Dari hasil tanggapan responden terhadap prestasi kerja diketahui bahwa nilai terendah adalah “Karyawan selalu teliti dalam bekerja”. Untuk itu pihak perusahaan sebaiknya memberikandiklat kepada karyawan yang belum ahli dalam bekerja dan melakukan pengawasan langsung terhadap karyawan yang sedang bertugas. Sehingga hal ini dapat

- meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja karyawan.
- 2) Dari hasil tanggapan responden terhadap semangat kerja diketahui bahwa nilai terendah terdapat pada “Karyawan selalu merasa senang dalam bekerja”. Untuk itu sebaiknya perusahaan terutama pimpinan agar meningkatkan kerja sama antar sesama karyawan, mempromosikan karyawan yang berprestasi, dan memotivasi para karyawan. Sehingga hal ini dapat meningkatkan semangat kerja dan prestasi kerja.
 - 3) Dari hasil tanggapan responden terhadap kesehatan dan keselamatan kerja diketahui bahwa nilai terendah terdapat pada “Kelengkapan alat pengaman kerja selalu disediakan perusahaan sesuai kebutuhan”. Untuk itu diharapkan kepada pihak perusahaan untuk dapat membuat standar-standar operasional prosedur yang jelas terutama terhadap penggunaan dan penyediaan alat perlengkapan kerja.
- Nitisemito. 2006. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia. Jakarta
- Rahardja. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung. Alfabeta
- Suma'mur. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elek Media
- Sutrisno. 2011. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Mandar Maju
- Sandi. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung. Alfabeta.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Ilfani, Grisma. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja RosdaKarya, Bandung
- Masu'd, Fuad. 2006. *Metode Penelitian*. Penerbit Bina Pustaka. Jakarta