

## **Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Dinas Kesehatan Kota Ambon**

**Asiani Sijabat<sup>1</sup>, Pieter N. R. Rehatta<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpatti

*email: asianisijabat99@gmail.com*

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena yang dialami oleh Tenaga Kesehatan pada Dinas Kesehatan Kota Ambon. Jenis Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dengan wawancara dan kuisioner, secara sistematis berdasarkan tujuan Penelitian kepada Tenaga Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Ambon. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dimana penarikan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan yang dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kesehatan Kota Ambon. Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan yang dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kesehatan Kota Ambon.

**Kata Kunci:** *Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Kinerja*

### **Abstract**

This research was conducted based on the phenomena experienced by health workers at the Ambon City Health Office. The type of research used is quantitative research using primary data with interviews and questionnaires, systematically based on research objectives for Ambon City Health Office Health Workers. The sample collection technique in this research uses the saturated sampling method where the sample is drawn using all members of the population as a sample. The results of the research show that the Occupational Health variable has a positive and significant effect on the performance of health workers, in this case the State Civil Apparatus at the Ambon City Health Office. Furthermore, the results of the study also show that work safety has a positive and significant effect on the performance of health workers, in this case the state civil servants at the Ambon City Health Office.

**Keywords:** Occupational Health, Occupational Safety, Performance



### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dari suatu perusahaan dan memiliki peranan yang menentukan perkembangan perusahaan. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi atau perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian serius dan perlu dikelola dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan mampu memberikan kontribusi secara optimal dan dapat menghasikan suatu kinerja yang berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Perlindungan dan pemenuhan hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu program pemeliharaan di dalam perusahaan untuk menjaga dan melindungi karyawannya di lingkungan

kerja. Menurut Kuswana, (2014) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya atau pemikiran serta penerapannya yang ditunjukkan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya, untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja”.

Menurut Mangkunegara, (2011) keselamatan kerja adalah “kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja”. Menurut Mangkunegara, (2011) kesehatan kerja adalah “menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”.

Perlindungan dan pemenuhan hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu program pemeliharaan di dalam perusahaan untuk menjaga dan melindungi karyawan di lingkungan kerja. Pemberian perlingungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi kerja yang maksimal dengan rasa aman dan nyaman maka karyawan akan bekerja dengan baik. Hal ini didukung oleh pernyataan Husni, (2005) bahwa, “Keselamatan dan Kesehatan Kerja melindungi karyawan untuk mewujudkan kinerja yang optimal.”

Pandemi covid-19 ini, memberikan pengaruh tersendiri pada pelayanan di Rumah Sakit maupun pada Instansi Kesehatan lainnya termasuk pada Dinas kesehatan Kota Ambon. Sehingga Dinas Kesehatan menghimbau untuk mematuhi protocol kesehatan yang dilakukan oleh pemerintah. Dampak yang dialami oleh Tenaga Kesehatan dimasa Pandemi covid-19 adalah harus menjalankan Penerapan Kesehatan dan Keselamatan kerja.

Dinas Kesehatan Kota Ambon Menghimbau warga melakukan pelayanan kesehatan menuju ke wilayah pusat kesehatan masyarakat sesuai dengan tempat tinggal kota ambon. Bukan karna alasan tertentu langka tersebut dilakukan guna mengurangi kerumunan yang biasanya terjadi di beberapa puskesmas yang dianggap favorit oleh sebagian warga kota ambon selain itu juga sebagai bentuk pencegahan penyebaran covid-19.

Jumlah Kasus terkonfirmasi covid-19 khususnya kota Ambon Tahun 2020 (Maret – Desember 2020) berjumlah 3939 dan Tahun 2021 (Januari –Agustus) Kasus terkonfirmasi 4856 dan Totalnya Mencapai 8795. dan sampai saat angka kasus terkonfirmasi masih meningkat dan diharapkan masyarakat mematuhi protocol kesehatan dan melakukan vaksinasi.

Fenomena yang terjadi pada Dinas kesehatan kota Ambon khususnya di bidang Pencegahan dan pengendalian penyakit mempunyai tugas membantu dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional dibidang surveilans dan imunisasi, terlebih khusus untuk kota ambon ada dalam situasi pandemic covid-19 saat ini adalah tanggung jawab dari Bidang pencegahan dan pengendalian penyakit.

Bidang Pelayanan dan sumber daya kesehatan pada Dinas Kesehatan Kota Ambon bertugas menyusun perencanaan kebutuhan, pendayagunaan, dan pengembangan sumber daya manusia kesehatan. Tentu saja dibutuhkan kondisi fisik yang sehat dalam menjalankan tugas sesuai dengan bidang masing-masing yang akan sangat berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Kesehatan dilingkungan pekerjaan dalam menjalankan kinerja selama masa pandemic covid-19. Belum lagi tenaga kesehatan perlu pengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja selama jam kerja berlangsung baik pada saat sosialisasi kesehatan dan juga vaksinasi di kota Ambon.

Melihat pada fenomena serta masalah dan Waktu Kerja para ASN yang mempengaruhi kinerja Tenaga Kesehatan terlebih dimasa Pandemi Covid -19, maka dari itu penulis mengambil judul tentang :

*Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Dinas Kesehatan Kota Ambon.*

Menurut Lalu Husni, (2005) mengatakan, “Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna

baik fisik, mental, sosial, sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal". Mangkunegara, (2011) menyatakan, "Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja".

Menurut Robert .H.Brook (2017:858) Kesehatan kerja adalah sebuah sumber daya yang dimiliki semua manusia dan merupakan suatu tujuan hidup yang perlu dicapai. Kesehatan tidak semua terfokus kepada fisik yang bukar tetapi meliputi jiwa yang sehat dimana individu dapat bersifat toleransi dan dapat menerima perbedaan.

**Indikator kesehatan kerja terdiri dari :**

- a) Sumber Daya Manusia
- b) Toleransi
- c) Tujuan hidup
- d) Kondisi fisik dan mental karyawan
- e) Keadaan tempat lingkungan kerja.

Menurut Suma'mur, (2009) "keselamatan kerja merupakan suatu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja diperusahaan yang bersangkutan".

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan pengelihatan dan pendengaran (Mangkunegara, 2011).

**Indikator Keselamatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2004:161) Keselamatan kerja menunjukan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan kerusakan dan kerugian ditempat kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat bekerja, lingkungan dan serta cara melakukan pekerjaan, misalnya :

- a) Keselamatan kerja ditempat kerja
- b) Peralatan yang digunakan
- c) Lingkungan kerja serta melakukan pekerjaan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan dikarenakan dengan adanya kinerja perusahaan dapat mengukur kapasitas dan mengevaluasi performa dari karyawan dan perusahaan. Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja secara kuitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Amir (2015:5) adalah sesuatu yang ditampilkan seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja Menurut Darmawan (2013:177) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas harus dipantau secara terus menerus perkembangannya ,pemantauan akan memberikan informasi apakah kinerja telah sesuai dengan harapan organisasi.

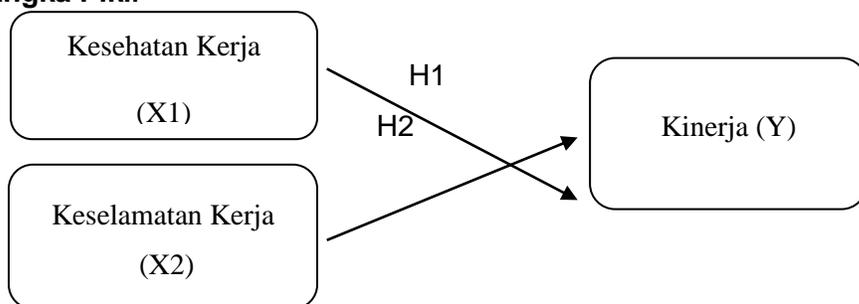
**Indikator kinerja**

Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi .

Indikator dibagi menjadi beberapa aspek adalah sebagai berikut :

- a) Hasil kerja
- b) Aspek Kualitas
- c) Kerja sama
- d) Pengetahuan pekerjaan
- e) Disiplin Waktu dan Absensi.

### Kerangka Pikir



H1: Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Kesehatan

H2: Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Kesehatan.

### METODE

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di masa pandem covid-19 pada Dinas Kesehatan Kota Ambon. Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode diskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dalam upaya untuk peningkatan kinerja tenaga kesehatan di masa pandemic covid-19.

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 Sugiyono, (2014) maka dari populasi itu dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan pada Dinas Kesehatan Kota Ambon berjumlah 41 orang.

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan adalah Metode Sensus. Maka semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 41 Tenaga kesehatan.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel 5%(39)	Keterangan
Kesehatan Kerja (X1)	X1.1	0,453	0,308	Valid
	X1.2	0,692	0,308	Valid
	X1.3	0,442	0,308	Valid
	X1.4	0,756	0,308	Valid
	X1.5	0,809	0,308	Valid

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel 5%(39)	Keterangan
Keselamatan Kerja (X2)	X1.1	0,913	0,308	Valid
	X1.2	0,911	0,308	Valid
	X1.3	0,851	0,308	Valid

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel 5%(39)	Keterangan
Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	Y1.1	0,795	0,308	Valid
	Y1.2	0,808	0,308	Valid
	Y1.3	0,832	0,308	Valid

	Y1.4	0,724	0.308	Valid
	Y1.5	0.584	0.308	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2022

Tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa semua butir instrumen pernyataan dari semua variabel yakni *Kesehatan kerja, Keselamatan kerja, dan kinerja* dinyatakan valid, karena hasil dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel yakni sebesar 0.308. Sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

### Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2017).

**Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kesehatan kerja	0,746	<i>Reliabel</i>
Keselamatan kerja	0,862	<i>Reliabel</i>
Kinerja Tenaga kesehatan	0,739	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diperoleh hasil nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa jawaban dari setiap responden terhadap variabel penelitian Kesehatan kerja dan Keselamatan kerja dapat di andalkan atau Riliabel. Sehingga, kuesioner ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah variabel dependen dan independen berdistribusi normal dalam model regresi.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas ( Kolmogorov-Smirnov Test )  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91772402
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.090

Test Statistic	.095
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, hasil pengujian dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $\geq 0,05$  ( $0,95 \geq 0,05$ ). Sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui adanya keterkaitan antara variabel independen, yang ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen.

- a. Jika nilai *tolerance*  $< 0,1$  dan *VIF*  $> 10$ , terjadi multikolinearitas
- b. Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan *VIF*  $< 10$ , tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.4

**Tabel 4. Hasil Multikolineritas**

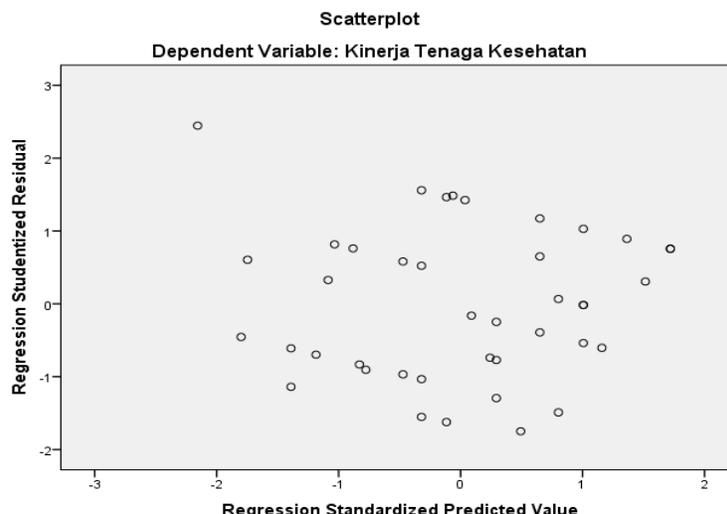
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.420	1.770		1.367	.180		
Kesehatan	.413	.106	.460	3.907	.000	.701	1.426
KeselamatanKerja	.419	.110	.450	.3818	.000	.701	1.426

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kesehatan

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa seluruh independen memiliki nilai toleransi yang besarnya di atas 0,1 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan, bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016).



**Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)**

Dari gambar 4.1 grafik scatter plot di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan demikian sebaran data dapat dikatakan relatif berdistribusi normal, sehingga bisa dilakukan regresi dengan Model Linear Berganda.

Tabel 4.5

**Uji T (Uji Parsial)**

**Hasil Uji T**

Coefficients<sup>a</sup>

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.420	1.770		1.367	.180
Kesehatan	.413	.106	.460	3.907	.000
KeselamatanKerja	.419	.110	.450	.3818	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kesehatan

**Hasil Analisis Uji t**

1. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel *Kesehatan Kerja* (X1) adalah 3,907 dengan tingkat signifikan 0.000. karena  $3,907 > 2.026$  dan  $0.000 < 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.  
*Artinya: Variabel Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja*  
 Jadi Hipotesis pertama Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Ambon
2. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel *Keselamatan Kerja* (X2) adalah 3.818 dengan tingkat signifikansi 0.000. karena  $3.818 > 2.026$  dan  $0.000 < 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

Artinya: *Variabel Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja*

Jadi, Hipotesis kedua *Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Dinas Kesehatan Kota Ambon* dapat diterima.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 <sup>a</sup>	.640	.621	925

a . Predictors: (Constant), KeselamatanKerja, Kesehatan

b. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kesehatan

Dari tampilan output SPSS yang ada pada tabel 4.12, besarnya *R Square* adalah sebesar 0.640 yang artinya kedua variabel independen (Kesehatan kerja) dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan 64,0 % variasi yang terjadi dalam variabel dependennya (Kinerja).

**Analisis Regresi Berganda**

**Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.420	1.770		1.367	.180
Kesehatan	.413	.106	.460	3.907	.000
KeselamatanKerja	.419	.110	.450	3.818	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kesehatan

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 14.218 + 0.460X_1 + 0.450X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja )

X<sub>1</sub> = Variabel bebas (*Kesehatan kerja*)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas (*Keselamatan kerja*)

Dari hasil analisis regresi di atas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas *Kesehatan kerja*(x<sub>1</sub>) memiliki pengaruh positif sebesar 0.460 terhadap variabel Kinerja (y), dan variabel bebas *Keselamatan kerja* (x<sub>2</sub>) memiliki pengaruh positif sebesar 0.450 terhadap variabel terikat Kinerja (y)

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Variabel *Kesehatan kerja* memiliki nilai t statistik atau hitung sebesar 3.907. nilai ini lebih besar dari t tabel (3.907 > 2.062). dengan begitu hasil uji t mengandung makna analisis yakni, menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H<sub>0</sub> dan terima H<sub>a</sub> atau dengan kata lain hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel Kesehatan kerja berpengaruh nyata atau signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada kantor dinas kesehatan kota ambon. Dengan kata lain Tenaga kesehatan sangat setuju untuk mendapatkan Jaminan kesehatan dari pemerintah.

Hal ini sejalan dengan penelitian Agatha Finona Fatoni, M. Djudi Mukzan, Yuniadi Mayowan Malang (2018). Kesehatan Kerja mampu menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman sehingga dengan kondisi tersebut karyawan mampu meningkatkan kinerjanya dalam memenuhi kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

### Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Variabel *Keselamatan kerja* memiliki nilai t statistik atau t hitung sebesar 3.818 dengan tingkat signifikansi 0.000. karena 3.818 > 2.026 dan 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima. Hasil uji t mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel Kesehatan kerja berpengaruh nyata atau signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada kantor dinas kesehatan kota ambon. Dengan kata lain Tenaga kesehatan sangat setuju untuk mendapatkan Jaminan kesehatan dari pemerintah. Jadi Keselamatan kerja sangat penting bagi sistem Kinerja Tenaga Kesehatan pada Dinas Kesehatan Kota Ambon .

Hasil Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Eggy Aufal Marom dan Bambang Swasto Sunuharyo. Keselamatan kerja memang menjadi persoalan utama bagi perusahaan terutama di bidang industri maupun manufaktur. Hasil penelitian di perusahaan PT. Lion Metal Works Tbk bahwa keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sangat baik dan benar sehingga banyak karyawan yang tidak lagi memperlakukan mengenai keselamatan yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi keselamatan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Jadi Kesimpulan dari Penelitian ini adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja yang dimiliki oleh setiap individu maka komitmen efektif semakin tinggi begitu pula sebaliknya.

## SIMPULAN

1. Variabel Kesehatan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2. Variabel Keselamatan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
3. Variabel yang paling berpengaruh besar terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan adalah *Keselamatan kerja dengan  $t_{hitung}$*  sebesar 3.907 dan nilai *standardize coefficient beta* sebesar 0.413.
4. Nilai koefisien determinasi adalah 0.640 yang artinya kedua variabel independen (Kesehatan Kerja dan *Keslamatan kerja*) penelitian ini mampu menjelaskan 64% variasi yang terjadi dalam variabel dependennya (Kinerja).

### Saran

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerjanya setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga
4. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan dilakukan oleh Dinas Kesehatan kota Ambon seperti :
  - a. Menciptakan Lingkungan Psikologis dan sikap yang mendukung Keselamatan kerja, tujuan ini menjadi tanggung jawab setiap orang didalam organisasi.
  - b. Menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Amir, & Mohammad Faisal. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan. Jakarta: Penerbit Mitra WacanaMedia.
- Aprilia, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan K3 terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Teknik PT.PLN (persero) UPJ Semarang .
- Ardana. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit PT. Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta.
- Azwar. (2020). BSN Berpartisipasi dalam Konferensi Pertama Riset dan Inovasi Indonesia.
- Bennet Silalahi. (2000). Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Brook, & Robert. (2015). Redefining Health Care System. Santa Monica, California: The Rand Corporation.
- Darmawan. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dharma, & Surya. (2012). Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy, & Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fatoni, A. F. (2018). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja karyawan PG Kebun Agung Malang.
- Ghozali, I. (2013). Analisa Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 24. Semarang: Universitas Diponegoro. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 24. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 24. Universitas Diponegoro.
- Ike Rachmawati Kusdyah. (2008). Manejemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI.
- Indriantoro, Nur, & Supomo, B. (2009). Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan

- Manajemen. BPFE Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Istijanto. (2006). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartikasari, R. D. (2017). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Trakindo Utama Cabang BSD.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja. (1999). Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang NAB faktor fisika di tempat kerja No.51/1999.
- Keputusan Presiden. (1993). Keputusan Presiden tentang Penyakit yang timbul Karena Hubungan Kerja No.22/1993.
- Kuncoro, & Mudrajad. (2001). Manajemen Keuangan Internasional: Pengantar Ekonomi dan Bisnis Global. BPFE : Yogyakarta.
- Kuswana. (2014). Ergonomi Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Lalu Husni. (2005). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan – Edisi Revisi, Jakarta.
- Makadao, E. (2017). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bimoli Bitung.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manulang, M. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Marom, E. A. (2018). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt.Lion Mental Works Tbk.
- Marwansyah. (2010). Mananajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.
- Mathis dan Jackson. (2000). Jabatan, dalam pengertiannya adalah sekelompok tugas, kewajiban, dan tanggung jawab. Sedangkan position diartikan sebagai prestasi jabatan yang dilakukan oleh seseorang.
- Mathis, & Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakart.
- Menteri Tenaga Kerja tentang. (1997). Menteri Tenaga Kerja tentang NAB faktor kimia di udara lingkungan kerja No.1/1997.
- Moenir. (2006). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondy, & Noe. (2005). Human Resource Management. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Mondy R Wayne. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Nanda Simanjuntak. (2017). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Pt.Heleyora Pekan baru.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja. (1981). Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Kewajiban melaporkan Penyakit Akibat Kerja No.1/1981.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja. (1982). Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pelayanan Kesehatan Kerja No.3/1982.
- Peraturan Mentri. (1964). Peraturan Menteri Perburuhan tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan serta Penerangan dalam Tempat Kerja No.7/1964.
- Peraturan Mentri Tenaga Kerja. (1980). Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pemeriksaan KesehatanTenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja No.2/1980.
- Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. (1993). Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No.14/1993.
- Peraturan Walikota. (2016). Peraturan walikota Nomor:38 Tahun 2016Tanggal 8 Desember 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Kota Ambon.
- Ramli, & Soehatman. (2013). Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001. Jakarta: Dian Rakyat.
- Simamora, & Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sugeng, & Pusparini. (2009). Keselamatan Kerja. Semarang: Bunga Rampai; 2009.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. (2009). Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja. Jakarta : CV Sagung Seto.
- Supriyanto, Sani, A., & Masyhuri Machfudz. (2010). Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno. (2012). Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: EKONISIA.
- Tulus. (2009). UMKN di INDONESIA, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Undang- undang Dasar. (1945). UUD 1945 pasal 27 ayat 1 dan 2.
- Undang-undang Keselamatan Kerja. (1970). Undang-undang Keselamatan Kerja No.1/1970.
- Undang-undang Ketenagakerjaan. (2003). Undang-undang Ketenagakerjaan No.13/2003.
- Undang-undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. (1992). Undang-undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3/1992.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.