

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PP LONDON
SUMATRA INDONESIA. Tbk BEGERPANG POM**

¹Hj. Sri Elny, ²Samsul Effendi, ³Lusi Elviani Rangkuti,
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara
¹elny1959@gmail.com, ²syamsul.effendi08@gmail.com, ³lusi.elvianirangkuti@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are an important asset for a company, because it is one of the various factors supporting a company's success in achieving its targets and specified goals. The company is expected to implement occupational health safety, especially for companies that contain high accident hazards so that employees are healthy and feel safe in the workplace. Occupational health safety is something that every employee in the company wants. Pt. PP London Sumatra Indonesia. Tbk Begerpang POM. Based on the results of this study, it can be known that partially has a positive influence on the performance of employees in PT. PP London Sumatra Indonesia. Tbk Begerpang POM. This was concluded based on the test results with a partial significance test (t-test) which found a thitung value of 2,404 > ttabel 2,003 with a significance level of 0.020 < 0.0. Based on the results of this study, it can be described occupational health safety conclusions have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. PP London Sumatra Indonesia. Tbk Begerpang POM.

Keywords: Human Resources, Job Satisfaction.

ABSTRAK : Sumber daya manusia merupakan aset yang penting untuk perusahaan, karena salah satu dari berbagai faktor pendukung keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai target dan tujuan yang ditentukan. Perusahaan diharapkan dapat menerapkan keselamatan kesehatan kerja, terutama bagi perusahaan yang mengandung bahaya kecelakaan yang tinggi agar kondisi karyawan sehat dan merasa aman di tempat kerja. Keselamatan kesehatan kerja merupakan suatu hal yang diinginkan oleh setiap karyawan yang ada diperusahaan. PT. PP London Sumatra Indonesia. Tbk Begerpang POM. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. PP London Sumatra Indonesia. Tbk Begerpang POM. Hal tersebut disimpulkan berdasarkan hasil pengujian dengan uji signifikansi parsial (uji-t) yang didapati nilai thitung sebesar 2,404 > ttabel 2,003 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,020 < 0,0. Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka dapat diuraikan kesimpulan keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia. Tbk Begerpang POM.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting untuk perusahaan, karena salah satu dari berbagai faktor pendukung keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai target dan tujuan yang ditentukan. Perusahaan diharapkan dapat menerapkan keselamatan kesehatan kerja, terutama bagi perusahaan yang mengandung bahaya kecelakaan yang tinggi agar kondisi karyawan sehat dan merasa aman di tempat kerja.

Keselamatan kesehatan kerja merupakan suatu hal yang diinginkan oleh setiap karyawan yang ada diperusahaan. Dunia industry sekarang berkembang pesat termasuk di tanah air. Hal ini tentunya berdampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Akan tetapi bisnis yang sangat kuat akan persaingan ini menimbulkan berbagai cara bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Salah satunya dengan jaminan keselamatan dan

kesehatan kerja serta kepuasan kerja yang baik. Upaya ini nantinya akan sangat mendorong tingkat kinerja karyawan, yang nantinya akan berpengaruh pada segala aspek, baik aspek kehidupan karyawan itu sendiri atau kelangsungan hidup perusahaan

Adapun masalah yang sering terjadi di dalam perusahaan terkhususnya di PT. PP London Sumatra Indonesia. Tbk Begerpang POM adalah Terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini bisa membuat pekerja melakukan kesalahan yang nantinya akan membahayakan dirinya sendiri. Perusahaan ini merupakan salah satu yang bergerak dibidang proses pengolahan minyak kelapa sawit dan selalu menitikberatkan pada kesehatan keselamatan kerja karyawan. Perusahaan ini sangat mementingkan adanya keselamatan dan kesehatan kerja yang ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Apabila banyak terjadi kecelakaan, sangat banyak karyawan yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan yang bersangkutan..

Menurut pendapat Colquitt (2009:273), kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi secara positif dan negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki 3 (tiga) dimensi yaitu perilaku tugas, perilaku moral, dan perilaku menantang. Perilaku tugas adalah tingkah laku pegawai yang terlibat secara langsung dalam mentransformasikan sumber organisasi dalam kebijakan, pelayanan atau produksi organisasi. Perilaku tugas meliputi tugas rutin dan tugas dalam pembaharuan. Perilaku moral adalah aktivitas dalam bentuk kesukarelaan dari pegawai ada reward atau tidak ada reward akan tetapi tetap memberikan kontribusi pada organisasi guna memperbaiki kualitas secara keseluruhan ditempat kerja.

Sementara menurut pendapat Murphy (2012:143) membagi kinerja atas empat dimensi yaitu perilaku berorientasi tugas, perilaku berorientasi interpersonal, mengurangi waktu, dan perilaku destruktif. Perbedaan pendapat Colquitt (2009:273) adalah mengkaji kinerja dilihat dari perspektif perilaku moral, sedangkan Murphy (2012:143) mengkaji kinerja berorientasi pada interpersonal dan

perilaku mengurangi waktu.

Sedangkan menurut pendapat Gibson (2009:225) kinerja adalah sebagai bentuk seperangkat hasil yang diperoleh selama periode tertentu, tidak berhubungan dengan sifat, karakteristik pribadi, kompetensi. Jadi Gibson berpendapat diperlukan perbedaan yang jelas antara pengukuran pegawai dan pengukuran kinerja. Gibson (2009:227) juga mengemukakan bahwa kinerja sebagai outcome yang pertama behavior yaitu meliputi tentang kepuasan kerja, absensi, pergantian, kecelakaan, penyalahgunaan, kepedulian terhadap kesehatan, yang kedua kognitif dan yang ketiga physiological.

Pemahaman kinerja dapat dilakukan oleh seorang pegawai dalam tugas kerjanya, artinya kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan yang telah ditargetnya organisasi ditempat bekerjanya dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai. Bila tugas kerja dapat dicapai dengan optimal, pegawai tersebut berarti telah memenuhi tugas dan kewajiban kerjanya sesuai dengan harapan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut penelitian Sari et al (2018) yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Studi Pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung" bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia. Tbk Begerpang POM".

2. Landasan Teori

2.1. Kinerja

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah karyawan, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:67) bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Amir (2015:5) Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output, dan bahkan outcome.

Menurut Rivai (2010:9) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target/kriteria yang telah disepakati bersama.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada masing-masing individu yang telah ditentukan standar yang telah berlaku dalam suatu organisasi dan perusahaan.

2.2. Keselamatan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan terwujudnya pemeliharaan yang baik dan juga merupakan masalah penting dalam setiap operasional perusahaan. Perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi kerja yang lebih aman dan lebih sehat serta lebih tanggung jawab terutama bagi organisasi/perusahaan yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.

Para ahli mempunyai perbedaan alasan dalam keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu sebagai berikut: Menurut Mangkunegara

(2009:123) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur.

Menurut Hanggraeni (2012:176) Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan ilmu dan seni dalam pengelolaan hazard (bahaya) dan resiko agar terciptanya kondisi tempat kerja yang aman dan sehat. ILO telah menetapkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat penting guna memberikan perlindungan bagi para pekerja dari bahaya penyakit dan kecelakaan yang dapat ditimbulkan di tempat kerja. Menurut Riswan Dwi Djatmiko (2016:01) 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.

Menurut Swasto (2011:107) Keselamatan Kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Swasto (2011:108) juga mengemukakan ada faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja maupun lingkungan kerja serta tindakan pekerja sendiri.

Menurut Mulyadi (2015:166) mengemukakan bahwa Kesehatan Kerja merupakan salah satu spesialisasi dalam ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Menurut penelitian Elphiana et al(2017) yang berjudul "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permina EP ASSET 2 Prabumulih" disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang. Adapun Undang-Undang yang mengatur Keselamatan Kesehatan Kerja antara lain:

1. Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Yang mengatur dengan jelas tentang kewajiban pimpinan tepat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja.
2. Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan. Undang-undang ini menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental, dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tepat kerja

2.3. Kepuasan Kerja

Dalam perkembangan sebuah perusahaan perhatian terhadap pekerja mutlak dilakukan, dalam hal ini menjadikan perusahaan lebih produktif mencapai sasaran yang diinginkan. Untuk itu sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan aktivitasnya.

Adanya kepuasan kerja yang diharapkan karyawan tentunya akan menjadi suatu ukuran dari pelaksanaan tugas yang akan dikerjakan. Sesuai dengan definisi kepuasan kerja yang dikemukakan para ahli.

Menurut Sutrisno (2009:74) terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual.

Menurut Robbins (2015:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Robbins and Judge (2011:10) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif pegawai terhadap

pekerjaannya.

Menurut penelitian Sari et al (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Studi Pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung” bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PP London Sumatra Indonesia. Tbk Begerpang POM Jl. Batu Lokong, Galang Kab. Deli Serdang Sumatera Utara 20585. Yang menjadi objek penelitian ini adalah “Keselamatan Kesehatan Kerja dan kepuasan kerja sebagai Variabel Bebas (X1, X2) terhadap Kinerja Karyawab sebagai Variabel Terikat (Y) di PT. PP London Sumatra Indonesia. Tbk Begerpang POM.

3.1. Populasi

Menurut Sugiono (2016:72) 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

Tabel 1. Sampel Data Populasi Karyawan di PT.PP London Sumatra Indonesia. Tbk

No	Jabatan	Populasi
1	Tippler	2
2	Factory Security	6
3	Analysis Quality Control	3
4	Water Treatment Plant	3
5	Winch Rope Winch	4
6	Kemel Recovery Operator	2
7	Carpenter	1
8	Transfer Carriage	4
9	Workshop Mandor	1
10	Loading Ramp	3
11	Power Operator	3
12	Tractor Attendent	1
13	Electrician	2
14	Skill Filter	3
15	Clarification Attendant	2
16	Payroll & HR Clerck	1
17	Sterilizer Operator	1

No	Jabatan	Populasi
18	Sprayer Man	18
19	Shift Mandor	2
20	Nurse	1
21	Shift Filter	2
22	Head Boiler/ Operator	2
23	Clarification Operator	2
24	Head Mechanic	1
25	Filter Helper	8
26	CPO Dispatch	1
27	Backhoe Loader	4
28	Dump Truck Driver	6
29	Sample Boy	1
30	Weight Bridge Clerck	3
31	Mechanic	1
32	Bus Driver	2
33	Press Operator	2
34	Bilal	1
35	Welders	1
36	Mill manager Driver	1
37	Head Security	1
38	Processing Mandor (sheet/compost)	1
39	Store (Godown) Clerck	1
40	Maintenance Clerck	1
41	Boiler Attendent	4
42	Tumer Mechanie Driver	1
43	Case Tractor Driver	1
44	Enviroment / K3	1
45	Godown Attendent	1
46	Shortage	3
47	Effluent/ Tranches Attendant	2
48	Crop Clerck	1
49	Oil Man	1
50	Brunch Press	2
51	AME Driver	1
52	Mechine Tool Operator	1
53	Kemel Dispatch	2
54	UpkeepEstablishment Inlcd Gardener	3
55	Factory Gardener	2
56	Press Operator KCP	3
57	Reception KCP	3
58	Leaf Filter Operator	3
59	Head Of Laboratory	1
60	Kemel Recovery Attendent	1
61	Finance Clerck	1
62	USB Attendant	1
Jumlah		145

3.2. Sampel

Menurut Sugiono (2014:116) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Uma Sekaran (2011:104) sampel adalah sebagian dari populasi.

Menurut Umar (2009:78) teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan rumus slovin. Sebagai patokan untuk menentukan sampel minimal yang harus diambil rumusnya adalah :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{145}{1 + 145 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{145}{1 + 1,45}$$

$$n = \frac{145}{2,45}$$

$$n = 59,18$$

Jadi, berdasarkan perhitungan yang menggunakan rumus slovin jumlah sampel sebesar 59 responden dari 145 jumlah karyawan di PT. PP London Sumatra Indonesia.

4. Hasil Penelitian

4.1. Karakteristik Responden

Sangat perlu mengetahui data-data yang diolah pada penelitian ini. Beberapa data yang sangat penting diuraikan diantaranya tentang karakteristik responden menurut jenis kelamin bahwa dari total 59 responden 55 laki-laki(93,2%) dan 4(6,8%) perempuan. Karakteristik responden menurut usia adalah 14(23,7%) orang berumur 20-30 tahun, 10(33,9%)orang berumur 31-40 tahun, 17(28,8%) berumur 41-50 tahun dan 8(13,6%) berusia >50 tahun . Karakteristik responden menurut pendidikan menunjukkan responden yang memiliki jenjang pendidikan SD, SMP, S2 dan S3 tidak ada. Responden yang memiliki jenjang pendidikan tingkat SMA sederajat adalah sebanyak 47 orang atau sama dengan sebesar 79,7%. Responden yang memiliki jenjang pendidikan tingkat D-3 adalah sebanyak 4 orang atau sama dengan sebesar 6,8%. Responden yang memiliki jenjang pendidikan tingkat S-1 adalah sebanyak 8 orang atau sama dengan 13,6%.

4.2. Pengujian Hipotesis

4.2.1. Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,558	6,504		2,09	0
	Keselamatan Kesehatan Kerja	0,293	0,122	0,295	2,4	0
	Kepuasan Kerja	0,38	0,14	0,334	2,72	0

Tabel 2. Menunjukkan persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,558 + 0,293 \text{ Keselamatan Kesehatan Kerja} + 0,380 \text{ Kepuasan Kerja} + e$$

Berdasarkan perumusan regresi linear berganda tersebut maka dapat dibuat uraian sebagai berikut:

- 1). Jika konstanta sebesar 13,558 memberikan arti bahwa jika keselamatan kesehatan kerja dan kepuasan kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya 13, 558 satuan.
- 2). Nilai koefisien Keselamatan Kesehatan Kerja sebesar 0,293 memberikan arti bahwa jika nilai Keselamatan Kesehatan Kerja naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan

juga akan naik sebesar 0,293. Satuan. Koefisien bernilai positif menghasilkan hubungan positif antar kinerja pegawai dengan keselamatan kesehatan kerja.

- 3). Nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,380 memberikan arti bahwa jika nilai Kepuasan Kerja naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami 0,380 satuan. Koefisien bernilai positif menghasilkan hubungan positif antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, jika menggunakan kepuasan kerja yang baik otomatis menaikkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.2. Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji-t)

Tabel 2. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	Keselamatan Kesehatan Kerja	0,293	0,122	0,295	2,404	0,02
	Kepuasan Kerja	0,38	0,14	0,334	2,722	0,009
	Constant	13,558	6,504		2,085	0,042

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. t-hitung Keselamatan Kesehatan Kerja 2,404 dan nilai signifikansi 0,020 sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% (0,05) adalah 2,003. Nilai t-hitung ($2,404 > 2,003$) maka diputuskan koefisien regresi signifikan H_0 ditolak dan menerima H_a atau hipotesis dalam penelitian ini yaitu keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan

signifikan t-hitung lebih besar dari t-tabel.

2. t-hitung kepuasan kerja 2,722 dan nilai signifikansi 0,009 sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% (0,05) adalah 2,003. Nilai t-hitung ($2,722 > 2,003$) maka diputuskan koefisien regresi signifikan H_0 ditolak dan menerima H_a atau hipotesis dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan t-hitung lebih besar dari t-tabel.

4.2.3. Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji-F)

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160,019	2	80,01	10,37	,000 ^b
	Residual	432,15	56	7,717		
	Total	592,169	58			

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F-hitung $10,368 > F\text{-tabel } 2,84$, sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.4. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,520 ^a	0,27	0,244	2,778

Berdasarkan tabel diatas. Didapatkan angka R square (R^2) sebesar 0,270 atau 27,0%. Ini menjelaskan bahwa pengaruh yang dihasilkan oleh variabel keselamatan kesehatan kerja dan kepuasan kerja yaitu sebesar 27,0% sedangkan sisanya yaitu sebesar 73% dipengaruhi atau dijabarkan oleh variabel yang lain yang tidak dalam kategori model penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. PP London Sumatra Indonesia. Tbk Begerpang POM. Hal tersebut disimpulkan berdasarkan hasil pengujian dengan uji signifikansi parsial (uji-t) yang didapati nilai thitung sebesar $2,404 > t\text{tabel } 2,003$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,020 < 0,0$.

5. KESIMPULAN

Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia. Tbk Begerpang POM. Tidak hanya itu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia. Tbk Begerpang POM. Secara simultan, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia. Tbk Begerpang POM. Keselamatan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,0 terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia. Tbk Begerpang POM.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Colquitt, Lepine, Wesson. (2009). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*, Mc Graw Hill International Edition.
- Djatmiko, Riswan Dwi. (2016). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Deepublish..
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit-Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). *Apkasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20. Cet. VI*. Semarang: UNDIP.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M, Donnely, James H, and Konopaske (2009) *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, New York, McGraw Hill.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Murphy, Kevin R and Cleveland, Jeanette N, (2012), *Performance Appraisal : An Organizational Perspective*, Colorado State University
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta.
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai. (2010). *Industri Kecil*. Jakarta: LP3ES.
- Robbins S.P. and Judge T.A. (2012) “*Organizational Behavior Fourteenth Edition*”, New Jersey: Prentice Hall.
- S Sucipto, Cecep, (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Gosyen Publishing. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. CAPS, Yogyakarta.
- Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kencana, Jakarta.
- Stephen, Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian*

- Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,
Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Winardi, J. (2014). *Teori Organisasi dan
Pengorganisasian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya
Manusia Dalam Organisasi Sekolah*.
- Wibowo.(2012) *Manajemen Kinerja*. Raja
Grafindo Persada. Jakarta.