PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MAKASSAR

Diajukan Oleh :

MUHAMMAD JUNDHI AKBAR

4518012071

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2022

Judul	:Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar
Nama Mahasiswa	: Muhammad Jundhi Akbar
Nomor Stambuk	: 4518012071
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Tempat Penelitian	: Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar

Menyetujui:

Pembimbing I	**Pembimbing II**
Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si	**Dr. Muh Kafrawi Yunus, SE., M.Si**

Mengetahui dan Mengesahkan

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis	**Ketua Program Studi**
Universitas Bosowa	**Manajemen**
Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM., CSBA	**Ahmad Jumarding, SE., MM**

Tanggal Pengesahan.....

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Jundhi Akbar

Nim : 4518012071

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 18 Agustus 2022

Mahasiswa yang bersangkutan

METERAI TEMPEL

E9D9AJX749483211

Muhammad Jundhi Akbar

KATA PENGANTAR

Ucapan puji dan syukur Alhamdulillah penulis hanturkan kehadirat ALLAH SWT atas segala rahmat dan juga karunia-Nya, dan tak lupa juga kita salam dan shalawat hanya tercurah pada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan bagian dari tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul **"Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar"**.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mebantu menyelesaikan skripsi ini.

1. Pertama-tama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, ST., M.Si
2. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM., CSBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa
4. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Kepada Bapak Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si, dan Ibu Dr. Muhammad Kafrawi Yunus,.SE,.M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, dan juga memberikan saya motivasi dan

memberikan bantuan literasi, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Kepada kedua orang tua tersayang saya yang selalu mendukung baik secara moral mautupun material disertai dengan doa yang ikhlas sehingga penulis dapat menyelesaikan Pendidikan di Universitas Bosowa Makassar.
7. Kepada Ryan Maulana Saputra dan Muhammad Jundhi Akbar yang selalu menemani suka maupun duka

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar, 14 Juli 2022

Penulis

Muhammad Jundhi Akbar

THE EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE MAKASSAR CITY ENVIRONMENTAL AGENCY OFFICE

By:

Muhammad Jundhi Akbar

Management Study Program

Faculty of Economics and Business

Bosowa University

ABSTRACT

Muhammad Jundhi Akbar. 2022. Thesis. The Effect of Occupational Health and Safety on the Performance of Employees of the Makassar City Environmental Service Office was guided by Muhlis Ruslan, and Kafrawi Yunus.

The objectives of this study are: 1) To determine the effect of health on employee performance at the Makassar City Environmental Service Office, and 2) To determine the effect of occupational safety on the performance of employees of the Makassar City Environmental Service Office.

The type of research used is quantitative. The data collection technique used was to distribute questionnaires to 35 employees as research samples. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression tests, t tests, f tests and spss V ersi assisted determination coefficient tests. 25.

The results of this study show that: 1) health partially has a positive and significant effect on employee performance at the Makassar City Environmental Service Office, and 2) work safety has a partial and significant effect on employee performance at the Makassar City Environmental Agency Office. Thus the factors affecting employee performance show the result of the value of the coefficient of determination (R Square) 81% meaning that the whole of the free variables has a relationship together

Keywords: *Health, Safety, Employee Performance*

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MAKASSAR

Oleh:

Muhammad Jundhi Akbar

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Muhammad Jundhi Akbar. 2022. Skripsi. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar dibimbing oleh Muhlis Ruslan, dan Kafrawi Yunus.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kesehatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar, dan 2) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar.

Jenis penelitian yang digunakan berupa kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 35 pegawai sebagai Sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi berbantuan SPSS Versi. 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) kesehatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar, dan 2) keselamatan kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh spositif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi 81% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama

Kata Kunci: Kesehatan, Keselamatan Kerja, Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**

PERNYATAAN KORISINILAN SKRIPSI ..... **iii**

KATA PENGANTAR ..... **iv**

ABSTRACT ..... **vi**

ABSTRAK ..... **vii**

DAFTAR ISI ..... **viii**

DAFTAR TABEL ..... **xi**

DAFTAR GAMBAR ..... **xii**

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan Masalah 5

1.3 Tujuan Penelitian 5

1.4 Manfaat Penelitian 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 7

2.1 Kerangka Teori 7

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 7

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 10

2.1.4 Indikator Sumber Daya Manusia 11

2.1.5 Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja 12

2.1.6 Fungsi Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja 16

2.1.7 Tujuan Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja 17

2.1.8 Indikator Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja 18

2.1.9 Faktor-Faktor Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja 20

2.1.10 Kinerja Pegawai 23
2.2 Kerangka Pikir 25
2.3 Hipotesis 26

BAB III METODE PENELITIAN 27
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 27
3.2 Metode Pengumpulan Data 27
3.3 Jenis dan Sumber Data 29
3.3.1 Jenis Data 29
3.3.2 Sumber Data 29
3.4 Populasi dan Sampel 30
3.4.1 Populasi 30
3.4.2 Sampel 30
3.5 Metode Analisis 31
3.6 Definisi Operasional 32

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 33
4.1 Gambaran Umum Perusahaan 33
4.1.1 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas 33
4.1.2 Sejarah Perusahaan 40
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan 41
4.2 Deskripsi Data 41
4.2.1 Karakteristik Responden 41
4.2.2 Tanggapan Responden 43
4.3 Hasil Analisis Data 46
4.3.1 Analisis Deskriptif 46
4.3.2 Analisis Linear Berganda 49
4.4 Pembuktian Hipotesis 51
4.4.1 Hasil Uji t (Parsial) 51
4.4.2 Hasil Uji F (Simultan) 53
4.5 Pembahasan dan Hasil Penelitian 54

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 58
5.1 Kesimpulan 58
5.2 Saran 58
DAFTAR PUSTAKA 59
LAMPIRAN 63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar.....4

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....42

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia 43

Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Responden Menegenai Variabel X_1.....43

Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Menegenai Variabel X_2.....44

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Menegenai Variabel Y 45

Tabel 4.6 Uji Validitas Kesehatan X_1 46

Tabel 4.7 Uji Validitas Keselamatan Kerja X_2 47

Tabel 4.8 Uji Validitas Kinerja Pegawai Y.....48

Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas 49

Tabel 4.10 Analisis Regresi Linear Berganda.....49

Tabel 4.11 Koefisien Determinasi.....51

Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji T) 52

Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar 33

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan tidak terlepas dari pemanfaatan sumberdaya alam namun penggunaan sumberdaya alam yang terus menerus akan merusak kelestarian alam. Oleh sebab itu banyak bermunculan permasalahan lingkungan seperti pencemaran maupun kerusakan lingkungan hidup. Air sungai dan air sumur tidak hanya menjadi keruh tetapi sudah tercemar oleh zat-zat kimia yang berbahaya, baik bagi kesehatan manusia maupun makhluk hidup lainnya. Menurunnya kualitas udara diakibatkan oleh meningkatnya sarana transportasi, peningkatan jumlah industri, limbah kotoran ternak maupun penimbunan sampah. Hal ini disebabkan oleh kegiatan pembuangan limbah industri langsung ke badan sungai maupun limbah domestik yang cara pengolahanya tidak memenuhi standar teknis. Dari tahun ke tahun permasalahan lingkungan tidak semakin menurun tetapi sebaliknya justru semakin meningkat baik secara kualitas maupun kuantitas permasalahannya. Sesuai dengan kedudukan, tugas pokok dan fungsinya, Dinas Lingkungan Hidup mempunyai tanggung jawab yang sangat berat dalam upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup di daerah.

Dalam mengemban tugas dan fungsi serta kewenangannya, DLH Kota Makassar menghadapi berbagai permasalahan dan isu-isu strategis yang masih perlu diatasi dan diantisipasi. Pengelolaan lingkungan hidup saat ini sudah mengalami pergeseran paradigma. Awalnya lingkungan hidup hanyalah suatu entitas pasif yang hanya menerima dampak dari setiap pembangunan yang terjadi.

Namun saat ini mengelola lingkungan bukan hanya sekedar mengelola dampak, tapi pada hakekatnya adalah mengelola sumber daya secara umum Pengelolaan sumberdaya dapat dimulai dari kemampuan memelihara sumberdaya alam yang ada (air, udara, energi, tanah/lahan dan biota). Kemudian sumberdaya tersebut menjadi bahan baku atau tempat dimana pembangunan terjadi baik yang dilakukan pemerintah, swasta maupun masyarakat. Pembangunan yang baik akan memberikan manfaat maksimal dan menghasilkan sumberdaya yang tersisa minimal (sustainable development). Sebaliknya pembangunan yang buruk adalah pembangunan yang tidak efisien, tidak memberi manfaat banyak dan menghasilkan banyak masalah. Jika masih ada sumber daya tersisa yang dihasilkan, maka pilihannya adalah di musnahkan dengan dampak terkecil, sehingga tidak merusak sumber daya yang ada atau di daur ulang menjadi produk lain yang siap dikonsumsi atau ditransformasi menjadi bentuk lain seperti sampah organik menjadi energi.

Pemerintah sendiri sangat sadar tentang betapa pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, ini dapat dilihat dari produk perundang-undangan yang di-keluarkan seperti Undang-Undang No. 33 tahun 1947 tentang pembayaran ganti kerugian kepada buruh yang mendapat kecelakaan berhubungan dengan kerja yang berlaku sejak 6 Januari 1951, kemudian disusul dengan peraturan pemerintah No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja. Juga undang-undang No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat terjadi

karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik.

Keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Risiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkuingan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran.Sebagai upaya perwujudan untuk mengatasi berbagai permasalahan dan isu-isu strategis tersebut maka Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Makassar telah menetapkan Perencanaan Strategik sebagai langkah awal yang harus dilakukan oleh Instansi Pemerintah agar mampu menjawab tuntunan lingkungan stratejik lokal, tuntunan aspirasi masyarakat mendukung stratejik nasional dan global.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik padaindustri, manufaktur dan kontruksi, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja bahan baku dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya sertacara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan pembersih gedung, saranatransportasi, dan lain-lain (Meggison dalam Mangkunegara, 2002:138).

Kesehatan kerja didalam perusahaan merupakan spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta prakteknyadengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor penyebab penyakit dalam lingkungan kerja dan perusahaanmelalui pengukuran yang hasilnya dipergunakan untuk dasar tindakan korektif dan bila perlu pencegahan kepad a ingkungan tersebut, agar pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan terhindar dari bahaya akibat kerja, sertadimungkinkan untuk mengecap derajat kesehatan setinggi-tingginya (Kuswana : 2014).

Berikut ini merupakan tabel karyawan berdasarkan jenis kelamin pada kantor dinas lingkungan hidup kota makassar:

TABEL 1.1

JUMLAH KARYAWAN PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MAKASSAR

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1	Laki-Laki	23
2	Perempuan	12
	TOTAL	35

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang ada pada kantor dinas lingkungan hidup kota makassar didominasi oleh laki-laki dikarenakan pekerjaan yang harus menggunakan Kesehatan dan keselamatan kerja pada kantor dinas lingkungan hidup kota makassar.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan melihat pentingnya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih dengan judul "**PENGARUH KESEHATAN DAN**

KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MAKASSAR''.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kesehatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar ?
2. Apakah Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan terhadap kinerja pegawai kantor dinas lingkungan kota makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adnya penelitian ini, penulis mengharapkan adanya manfaat langsung maupun tidak langsung yang dapat dirasakan oleh pihak-pihak yang terkait yaitu :

1. Bagi Penulis

   Menambah referensi sehingga dapat memberikan informasi dan menambah pengetahuan yang diterima dibangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Kantor Dinas Lingkungan Hidup

   Saya harap akan memberikan masukan pada pihak-pihak yang bersangkutan untuk mengambil keputusan dalam permasalahan di Kantor Dinas Lingkugan Hidup sebagai bahan kajian bagi pihak yang terkait, sehingga dapat mengoptimalkan keberhasilan kebijakan.

3. Civitas Akademika

   Sebagai tambahan informasi bagi Bosowa terkhusus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen dan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Batjo dan Mahidin (2018:1) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefiisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan,pengorganisasian,pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan,pengembangan,pengkompesasian,pengintegrasian, dan pemutusan hubungan kerja,untuk mencapai tujuan organisasi,keinginan karyawan,dan kebutuhan masyarkat.

Menurut Suryani dan John (2019:2) Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk pengelolaan aset yang paling berharga dalam organisasi yaitu orang yang bekerja disana, yang secara individu atau kolektif (tim kerja) berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah di tetapkan. Handoko dalam suryani dan john (2019:3) Manajemen sumber daya manusia di artikan pula sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Muhdar (2020:16) Manajemen sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat didalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Rachmawati dalam Muhdar (2020:20) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan,

pengoperasian, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai sebagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan menurut Muhlis Ruslan (2020) mengatakan bahwa Setiap organisasi tentunya memiliki sebuah tujuan. pada pencapaian tujuan tadi diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai motivasi tinggi

Menurut Arifuddin Mane dan Indrayani Nur (2021) mengatakan bahwa Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk dan tujuannya, organisasi atau lembaga didirikan berdasarkan visi dan misi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaannya dikelolah dan diurus oleh manusia. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling berharga dalam suatu organisasi atau lembaga, tanpa adanya karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat terwujud. Kemudian Menurut Herminawaty Abubakar dan Indrayani Nur (2021) mengatakan bahwa aset manusia para eksekutif adalah ilmu dan keterampilan yang berhubungan dengan hubungan dan pekerjaan angkatan kerja agar dapat bertahan dan mahir dalam membantu pencapaian tujuan organisasi, pekerja, dan masyarakat.

Menurut Hasanuddin Remmang dan Chahyono (2021) mengatakan bahwa Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan,

namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

Menurut Muhlis Ruslan dan Chahyono (2021) mengtakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menarik kesimpulan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagi masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto dalam Suryani dan john (2019 : 5 – 7) menyebutkan bahwa kedua fungsi manajemn sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Fungsi Manejerial, di bagi menjadi empat yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemgendalian.
b. Fungsi Oprasinal, di bagi menjadi enam aktifitas yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integritasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Riniwati (2016:44) menyatakan bahwa fungsi manajemen SDM sama dengan fungsi manajemen secara umum yaitu : (1) Fungsi Manejerial meliputi perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*) dan pengendalian (*controlling*); (2) Fungsi Operasional, meliputi pengadaan tenaga kerja (SDM), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharan dan pemutusan hubungan kerja.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suryani dan john (2019:19-20) adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia dapat di jelaskan sebagai berikut:

a. Tujuaan social (*societal objectives*) menyangkut tanggung jawab social dan masyarakat yang mana organisasi harus meminimalkan dampak negatif dari aktifitas yang dilakukanya yangmenyangkut diskriminasi, keamanan atau bidang lain yang menjadi perhatian masyarakat.
b. Tujuan organisasi (*organizational objectives*) banyak organisasi telah mengakui peran manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan efektifitas organisasi mereka dimana manajemn sumber daya manusia telah membantu organisasi dalam mencapai tujuanya melalui kegiatan atau aktivitas yang diakukanya.
c. Tujuan fungsional (*functional objectives*) berfungsi untuk memelihara kontribusi seluruh level yang ada dalam organisasi termasuk peran bagian sumber daya manusia. Seluruh devisi haruslah sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan.

d. Tujuan pribadi (*personal objectives*) tujuan ini membantu seluruh karyawan mencapai tujuan mereka secara pribadi seperti jenjang karir dan promosi melalui peran serta mereka untuk organisasi.

Menurut sunyoto dalam Ajabar (2020:5-6) ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia ada empat tujuan Manajemen SDM, yaitu :

1. Tujuan sosial, tujuan sosial sumber daya manusia adalah tentang tanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat. Dalam praktiknya organisasi harus menjadi bagian dari masyarakat. Organisasi dan efektif selama menjalankan aktivitas yang di utuhkan masyarakat. Masyarakat mengharapkan suatu organisasi dapat mematuhi hokum dan norma moral yang berlaku.
2. Tujuan Organisasi, tujuan fungsional sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuanya.
3. Tujuan Fungsional, tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan mempertahankan kontribusi depertemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan organisasi.
4. Tujuan Pribadi, tujuan pribadi manajemen sumber daya manusia adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.4 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:10) indikator dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan.
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan.
5. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

2.1.5 Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja

Menurut World Health Organization (WHO) keselamatan dan kesehatan kerja yaitu suatu perlindungan, promosi dan peningkatan kesehatan yang mencakup aspek fisik, mental dan sosial untuk mensejahterakan pekerja di tempat kerja. Pelaksanaan K3 merupakan salah satu bentuk upaya untuk menciptakan bekerja secara aman, sehat dan terhidar dari penyakit akibat kerja sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja. Tujuan dari penerapan K3 adalah sebagai berikut:

1. Menjaga agar sumber produksi dijaga dan digunakan secara aman dan efisien

2. Melindungi tenaga kerja dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi.

3. Menjamin keselamatan pekerja yang sedang bekerja.Kecelakaan kerja dapat menimbulkan kerugian langsung maupun tidak langsung, seperti kerusakan pada lingkungan kerja, kerusakan mesin dan peralatan kerja. Adapun syarat-syarat

keselamatan kerja yang telah di tetapkan pada undang-undang keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Memberi Alat Pelindung Diri (APD) pada para pekerja
2. Memberi pertolongan pertama pada kecelakaan
3. Mencegah dan mengurangi bahaya kecelakaan kerja
4. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis
5. Memperoleh penerangan saat bekerja yang cukup
6. Memelihara kebersihan dan kesehatan
7. Mengamankan dan memelihara segala jenis bamgunan
8. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya

Keselamatan dan kesehatan kerja secara filosofi didefinisikan sebagai upaya dan pemikiran untuk menjamin keutuhan dan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohaniah diri manusia pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya beserta hasil karyanya dalam rangka menuju masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera. Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai ilmu dan penerapannya secara teknis dan teknologis untuk melakukan pencegahan terhadap munculnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dari setiap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Simanjuntak (1994), Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja.

Menurut Ridley, John (1983) yang dikutip oleh Boby Shiantosia (2000, p.6), mengartikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Jackson (1999, p. 222), menjelaskan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan Menurut Suma'mur (2001, p.104), keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Mathis dan Jackson (2002, p. 245), menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Menurut Mangkunegara (2002, p.163) 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 Mangkunegara (2002, p.170), bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:

a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.

b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

d. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:

e. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.

f. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik Pengaturan penerangan.

OHSAS 18001 (2007) mendefenisikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai kondisi dan faktor yang mempengaruhi atau akan mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja (termasuk pekerja kontrak dan kontraktor) dan juga tamu atau orang lain yang berada di tempat kerja. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi atau taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja (Jati, 2010).

Menurut Schuler dan Jackson (1999), mengatakan apabila perusahaan dapat melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik, maka perusahaan akan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
2. Meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja pekerja yang lebih komitmen
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuaan klaim

5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari partisipasi dan rasa kepemilikan

6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatkan citra perusahaan

7. Perusahaan dapat meningkatkan keuntungnya secara substansial Menurut Jati (2010), menjelaskan mengenai manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan antara lain:

1. Pengurangan Absentisme.

   Perusahaan yang melaksanankan program keselamatan dan kesehatan kerja secara serius, akan dapat menekan angka resiko kecelakan dan penyakit kerja dalam tempat kerja, sehingga karyawan yang tidak masuk karena alasan cedera atau sakit akibat kerja pun semakin berkurang.

2. Pengurangan Biaya Klaim Kesehatan.

   Karyawan yang bekerja pada perusahaan yang benar-benar memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya kemungkinan untuk mengalami cedera dan sakit akibat kerja adalah kecil, sehingga makin kecil pula kemungkinan klaim pengobatan/kesehatan dari mereka.

3. Pengurangan Turnover pekerja.

   Perusahaan yang menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja mengirim pesan yang jelas pada pekerja bahwa pihak manajemen menghargai dan memperhatikan kesejahteraan mereka, sehingga menyebabkan para pekerja menjadi merasa lebih bahagia dan tidak mau keluar dari pekerjaannya.

4. Peningkatan Produktivitas

Dari hasil penelitian yang ada memberikan gambaran bahwa baik secara individu maupun bersama-sama penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengruh positif terhadap produktivitas kerja.

2.1.6 **Fungsi Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja**

Adapun fungsi dari keselamatan dan kesehatan kerja, antara lain yaitu:

1. Agar dapat mengidentifikasi serta melaksanakan penilaian yang berkemungkinan dari bahaya kesehatan di tempat kerja.
2. Agar dapat memberi anjuran pengorganisasian, praktek kerja dan rencana termasuk design tempat kerja.
3. Dapat memberikan anjuran, kursus, edukasi dan info tentang kesehatan kerja dan APD seperti penggunaan pakaian dan sepatu safety bagi pekerja.
4. Sebagai pemonitor kesehatan pekerja.
5. Ikut andil dapat sistem rehabilitasi pekerja yang mengalami kecelakaan dan sakit saat kerja
6. Untuk Mengelola P3K dan aksi darurat

2.1.7 Tujuan Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja

1. Melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan kinerja.
2. Menjamin keselamatan orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Dalam aneka pendekatan keselamatan dan kesehatan kerja antara lain akan diuraikan pentingnya perencanaan kerja yang tepat, pakaian kerja yang tepat, penggunaan alat perlindungan diri, pengaturan warna, tanda-tanda petunjuk, label-

label, pengaturan pertukaran udara dan suhu serta usaha-usaha terhadap kebisingan.” ”Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 463/MEN/1993, tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah mewujudkan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, sehingga akan tercapai ; suasana lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman dengan keadaan tenaga kerja yang sehat fisik, mental, sosial, dan bebas kecelakaan.

”Konstruksi merupakan suatu kegiatan membangun sarana maupun prasarana. Dalam sebuah bidang arsitektur atau teknik sipil, sebuah konstruksi juga dikenal sebagai bangunan atau satuan infrastruktur pada sebuah area atau pada beberapa area.Walaupun kegiatan konstruksi dikenal sebagai satu pekerjaan, tetapi dalam kenyataannya konstruksi merupakan satuan kegiatan yang terdiri dari beberapa pekerjaan lain yang berbeda.

Pada umumnya kegiatan konstruksi diawasi oleh manajer proyek, insinyur disain, atau arsitek proyek. Orang-orang ini bekerja didalam kantor, sedangkan pengawasan lapangan biasanya diserahkan kepada mandor proyek yang mengawasi pekerja proyek bangunan, tukang kayu, dan ahli bangunan lainnya untuk menyelesaikan fisik sebuah konstruksi. Dalam melakukan suatu konstruksi biasanya dilakukan sebuah perencanaan terpadu. Hal ini terkait dengan metode menentukan besarnya biaya yang diperlukan, rancang-bangun, dan efek lain yang akan terjadi seperti peralatan penunjang K3 saat pekerjaan konstruksi dilakukan. Sebuah jadwal perencanaan yang baik akan menentukan suksesnya sebuah pembangunan terkait dengan pendanaan, dampak lingkungan,ketersediaan peralatan perlindungan diri, ketersediaan material bangunan, logistik, ketidak-

nyamanan publik terkait dengan adanya penundaan pekerjaan konstruksi, persiapan dokumen dan tender, dan lain sebagainya.

2.1.8 Indikator Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja

Menurut Sunyoto (2013) bahwa indikator dari Keselamatan Kesehatan Kerja sebagai berikut :

1) Prosedur indonesia

2) Pembiayaan kesehatan

3) Lingkungan kerja

4) Pelayanan kesehatan

5) Perlengkapan

Menurut oshwiki (2018), bahwa indikator Keselamatam,Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat perusahaan mematuhi aturan Keselamatan Kesehatan Kerja

2. Penggunaan sistem manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja di perusahaan

3. Penggunaan teknologi keamanan

4. Tingkat kecelakaan yang rendah

5. Langkah yang efektif dalam pengendalian resiko kecelakaan kerja

6. Kesadaran terhadap Keselamatan Kesehatan Kerja

7. Indikator Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja

Mangkunegara (2017:162) mengemukakan beberapa indikator keselamatan kerja, yaitu:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja

a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.

b. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

2. Pengaturan udara

Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik.

3. Pengaturan penerangan

a. Pengaturan dan pengguaan sumber cahaya yang tidak tepat

b. Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang

4. Pemakaian peralatan kerja

a. Pengaman peralatan kerja yang sudah using atau rusak

b. Penggunan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik

5. Kondisi fisik dan mental pegawai

a. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil

b. Emosi pegawai yang tidak stabil , kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Adapun tiga indikator kesehatan kerja menurut manullang (2016:87) yaitu:

1. Lingkungan secara medis

a. Kebersihan Lingkungan Kerja

b. Suhu Udara dan ventilasi di tempat kerja

c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja

a. Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.

3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

2.1.9 Faktor-Faktor Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi sistem kerja. Hal ini bisa dikarenakan pola hidup dan kondisi lingkungan sekitar. Bagi yang berprofesi sebagai pekerja hendaknya mengetahui hal ini yaitu faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja. Tahukah anda faktor apa saja yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor pertama yang harus anda ketahui adalah faktor fisik, yaitu dari pekerja itu sendiri. Maksud adair faktor fisik pekerja itu sendiri adalah bagaimana kesiapan pekerja saat memasuki area atau lapangan kerja. Apakah masih terdapat hal hal yang mengganjal atau bisa juga urusan rumah tangga atau dengan kelompok lain yang belum selesai. Hal tersebut dapat menjadi faktor yang mempengaruhi pekerja itu sendiri.

Kemudian terdapat faktor layanan Kesehatan pekerja. Hal ini bisa ditinjau dengan adanya faktor sarana maupun prasarana yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Hal inilah yang akan menciptakan lingkungan atau area kerja sesuai dengan standar operasional. Palayanan Kesehatan ini digunakan untuk mengkontrol kesehatan pekerja itu sendiri. Apabila pekerja didapati terkena luka, kecelakaan atau hal hal yang tidak diingkna lainnya, layanan Kesehatan ini berperan aktif atas keselamatan dan Kesehatan kerja tersebut.

Kemudian ditinjau dari segi lingkungan pekerja itu sendiri. Lingkungan pekerja yang dimakusd di sini bukan lingkungan ketika terdapat di luar perusahaan. Akan tetapi lingkungan pekerja yang dimakusd dikalimat ini adalah lingkungan yang ada di perusahaan, misal pekerja dibagian mesin, administrasi, maupun bidang lain akan mendukung pekerjaan tersebut selesai dengan baik dan benar. Hal hal yang tidak terduga bisa terjadi pada lingkungan pekerja ini. Seperti kerusakan mesin, atau keadaan pencemaran yang lain.

Ada pula faktor tindakan yang dilakukan oleh pekerja itu sendiri. Hal ini seperti halnya ketika pekerja melakukan kesalahan sendiri tanpa di sengaja ataupun tidak sengaja. Dengan adanya hal ini tidak dapat diprediksi bagaimana kondisi area pekerja dan pekerja itu sendiri. Apabila K3 telah dipenuhi oleh perusahaan dan pekerja sendiri menaati peraturan yang berlaku, kondisi keamanan, keselamatan dan Kesehatan kerja pun akan tercapai dengan maksimal. Jadi, setiap perusahaan terlebih dahulu untuk memenuhi standar operasinal tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebagai berikut (Budiono dkk, 2003):

1. Beban kerja.

   Beban kerja berupa beban fisik, mental dan sosial, sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

2. Kapasitas kerja.

   Kapasitas kerja yang banyak tergantung pada pendidikan, keterampilan, kesegaran jasmani, ukuran tubuh, keadaan gizi dan sebagainya.

3. Lingkungan kerja.

   Lingkungan kerja yang berupa faktor fisik, kimia, biologik, ergonomik, maupun psikososial.

Prinsip-prinsip yang harus dijalankan perusahaan dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut (Sutrisno dan Ruswandi, 2007):

1. Adanya APD (Alat Pelindung Diri) di tempat kerja.
2. Adanya buku petunjuk penggunaan alat dan atau isyarat bahaya.
3. Adanya peraturan pembagian tugas dan tanggung jawab.
4. Adanya tempat kerja yang aman sesuai standar SSLK (syarat-syarat lingkungan kerja) antara lain tempat kerja steril dari debu,kotoran, asap rokok, uap gas, radiasi, getaran mesin dan peralatan, kebisingan, tempat kerja aman dari arus listrik, lampu penerangan cukup memadai, ventilasi dan sirkulasi udara seimbang, adanya aturan kerja atau aturan keprilakuan.
5. Adanya penunjang kesehatan jasmani dan rohani ditempat kerja.
6. Adanya sarana dan prasarana yang lengkap ditempat kerja.
7. Adanya kesadaran dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja.

2.1.10 Kinerja Pegawai

Menurut Sedermayanti (2019) mengatakan bahwa kinerja karaywan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi, faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan Menurut Siagian (2018) Mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga

dapat mencapai tujuan kerja secara optimal dan juga berbagi sasaran yang telah diciptikan dengan pengorbanan secaara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dapat dicapai.

Menurut Indrayani Nur dan Arifuddin Mane (2021) Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karywan, relative pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi konflik kerja / non-kerja.

Menurut Muhlis Ruslan (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah kumpulan dari serangkaian hasil kerja menurut kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Menuurut Wibowo (2018) Mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan kepuasan konsumen, strategis organisasi, dan juga memberikan kontribusi terhadap perekonomian. Dan menurut Moeheriono dalam Udriah (2018) Mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan ataupun kebijakan untuk mewujudkan visi, misi, sarana, dan tujuan melalui perencanaan.

Menurut Herminawaty Abubakar dan Indrayani Nur (2022) mengatakan bahwa Pencapaian kinerja yang kurang baik diduga karena kurangnya motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang kurang maksimal.

2.2 Kerangka Pikir

2.3 Hipotesis

H1: Diduga Kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar.

H2: Diduga Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar Jl. Urip Sumoharjo No.8 Makassar. Adapun waktu Penelitian ini akan dilakukan kurang lebih 2 bulan yaitu pada bulan Mei-Juni.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengelola data yang baik dan akurat maka dipergunakan beberapa metode, yaitu :

1. Pengamatan (*Observation*)

   Observasi atau pengamatan merupakan suatu Teknik atau cara untuk mengumpulkan data dengan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Metode ini digunakan sebagai Langkah awal dengan melihat secara langsung objek penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan. Data tersebut antara lain berupa data kondisi Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar. Penelitian ini terfokus pada gambaran pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas lingkungan hidup kota makassar.

2. Wawancara (*Interview*)

   Teknik ini dilakukan dengan memperoleh data dan informasi langsung dari responden mengenai permasalahan yang dikaji melalui wawancara. Metode wawancara ini digunakan untuk mengetahui hubungan dengan sumber data, melalui tanya jawab guna mendapatkan informasi yang

diperlukan. Interview ini dilakukan mendalam namun, susunan kata-kata dalam setiap pertanyaan dapat diubah pada saat wawancara, disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi saat wawancara mengenai pengaruh kompetensi SDM terhadap produktivitas kinerja karyawan pada Kantor Dinas Lingkugan Hidup Kota Makassar.

3. Dokumentasi

   Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Jadi, dokumen merupakan bahan tertulis yang berhubungan dengan suatu peristiwa atau aktivitas tertentu. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi yang disimpan atau didokomentasikan seperti dokumen, soft file, data otentik dan arsip lainnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang dapat digunakan sebagai perlengkapan dari data yang diperoleh dalam kegiatan wawancara dan observasi.

4. Kuesioner

   Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan yang dibuatpeneliti kemudian disebarkan secara manual untuk diisi oleh staff terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Kuesioner digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar.

5. Studi Pustaka

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dalam mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, majalah, jurnal dan media lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Didalam penelitian ini digunakan 2 jenis data, yaitu sebagai berikut :

a. Data Kuantitatif

Data yang dapat diolah dengan skala pengukuran statistika. Data kuantitatif dinyatakan dalam bentuk bilangan atau angka dari hasil perhitungan kuesioner analisis regresi linear sederhana. Data kuantitatif digunakan pada penilaian kuesioner.

b. Data Kualitatif

Data yang mencakup hampir semua data non-numerik. Data kualitatif digunakan pada indikator pertanyaan yang akan diajukan.

3.3.2 Sumber Data

Didalam memperbolehkan data untuk menunjang penelitian ini terdapat 2 macam sumber data yang digunakan sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah data hasil wawancara kepada pihak manajemen sumber daya menusia Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar mengenai kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan pihak lain. Peneliti tinggal memanfaatkan data tersebut menurut kebutuhannya. Data sekunder penelitian ini bersumber dari dokumen-dokumen bagian sumber daya manusia pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar yang berjumlah 35 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Arikunto (2019,hlm.104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan (gunakan populasi), Menurut Sugiyono (2018,hlm.122-125) bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel kita dapat menggunakan teknik sampling jenuh yang Merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif sedikit. Bisa juga penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka penelitian ini mengambil sampel secara keseluruhan (gunakan populasi) Maka dapat disimpulkan, sampel pada penelitian ini menggunakan semua anggota populasi yang berjumlah 35 orang responden.

3.5 Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

   Didalam penelitian ini digunakan metode analisis yaitu bregresi linear sederhana, regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Secara matematis model analisis regresi linear sederhana dapat digunakan sebagai berikut :

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

   Y = Kinerja Pegawai
   a = Konstanta
   b_1b_2 = Koefisien
   X_1 = Kesehatan
   X_2 = Kesalamatan
   e = Error

2. Skala Likert

   Menurut Sugiyono (2012:93) skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor,

maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif). Dengan skala sebagai berikut

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

3.6 Definisi Operasional

NO	Variabel dan Definisi	Skala
1	**Kesehatan (X_1)** Definisi : Menurut World Health Organization (WHO) keselamatan dan kesehatan kerja yaitu suatu perlindungan, promosi dan peningkatan kesehatan yang mencakup aspek fisik, mental dan sosial untuk mensejahterakan pekerja di tempat kerja	**Likert**
2	**Keselamatan (X_2)** **Definisi :** Keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja.	**Likert**

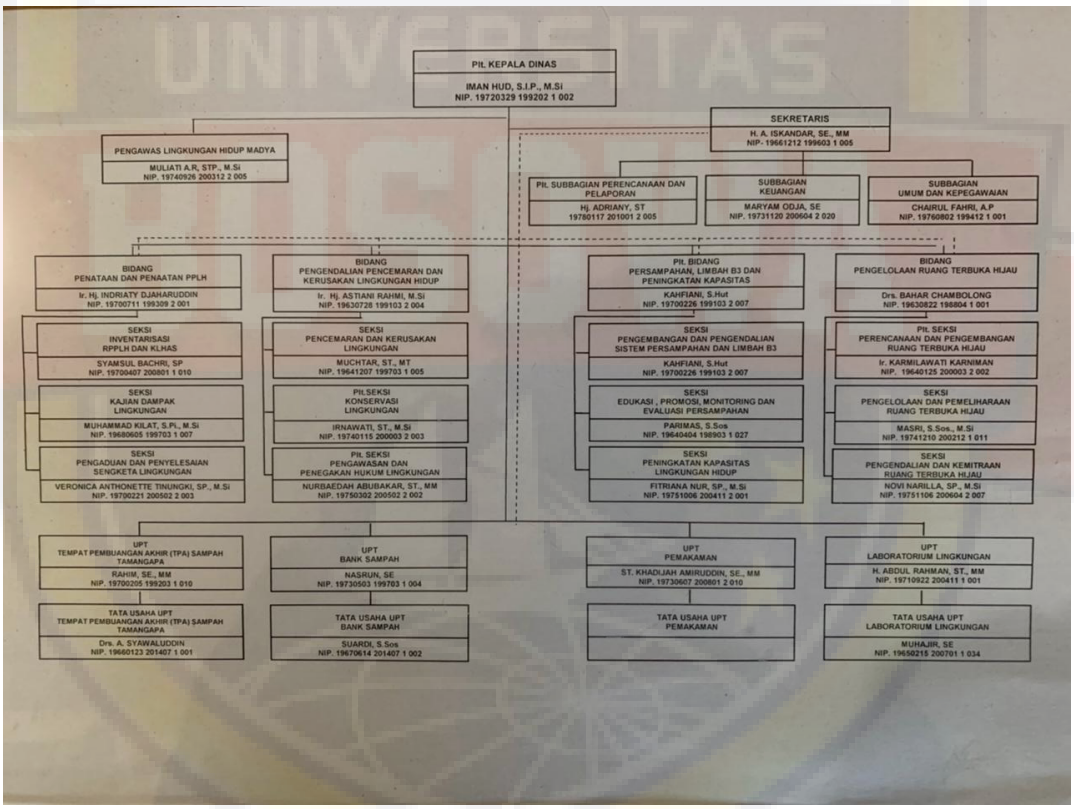
BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

GAMBAR 4.1

STRUKTUR ORGANISASI

KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MAKASSAR



4.1.1 Struktur organisasi

adalah bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Dengan demikian struktur organisasi sangatlah penting bagi sebuah organisasi, dimana struktur tersebut menjelaskan setiap tugas atau pekerjaan

secara formal dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan. Susunan Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Wakil Kepala Dinas
3. Sekretariat
   a. Subbagian Umum
   b. Subbagian Kepegawaian
   c. Subbagian Perencanaan dan Anggaran
   d. Subbagian Keuangan
4. Bidang Teknik Pengelolaan dan Kebersihan
5. Bidang Penanganan dan Pengendalian Kebersihan
6. Bidang Pengendalian Dampak Lingkungan
7. Bidang Pengawasan dan Penataan Hukum
8. Bidang Prasarana dan Sarana
9. Bidang Peran Serta Masyarakat

Di bawah ini adalah tugas dan wewenang dari masing-masing susunan organisasi di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan :

1. Kepala Dinas

   Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Kebersihan sebagaimana telah ditetapkan oleh Gubernur dan mengoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat, Bidang, Suku Dinas, Unit Pelaksana Teknis dan Kelompok Jabatan Fungsional, melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan Satuan Kerja Perangkat

Daerah (SKPD), Unit Kerja Perangkat Daerah (UKPD), dan/atau instansi pemerintah/swasta, dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Lingkungan Hidup.

2. Wakil Kepala Dinas

Mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Kebersihan, menyelenggarakan koordinasi dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Dinas, membantu Kepala Dinas dalam pelaksanaan koordinasi dengan SKPD, UKPD, dan/atau instansi pemerintah/swasta dan masyarakat, membantu Kepala Dinas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang, Suku Dinas, dan Unit Pelaksana Teknis, membantu Kepala Dinas dalam pengembangan sistem pengendalian internal Dinas Lingkungan Hidup, memberikan masukan atau pertimbangan kepada Kepala Dinas dalam penetapan kebijakan di bidang kebersihan, melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas dan mewakili Kepala Dinas apabila Kepala Dinas berhalangan melaksanakan tugasnya. Wakil Kepala Dinas dalam melaksanakan tugasnya berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

3. Sekretariat

a. Subbagian Umum

Subbagian Umum merupakan Satuan Kerja Sekretariat dalam pelaksanaan administrasi umum Dinas Kebersihan. Subbagian Umum dipimpin oleh

seorang Kepala Subbagian yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Dinas .

b. Subbagian Kepegawaian

Subbagian Kepegawaian merupakan Satuan Kerja Sekretariat dalam pelaksanaan pengelolaan kepegawaian Dinas Kebersihan. Subbagian Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Dinas.

c. Subbagian Perencanaan dan Anggaran

Subbagian Program dan Anggaran merupakan Satuan Kerja Sekretariat dalam pelaksanaan tugas program dan anggaran Dinas Kebersihan. Subbagian Program dan Anggaran dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Dinas.

d. Subbagian Keuangan

Subbagian Keuangan merupakan Satuan Kerja Sekretariat dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan Dinas Kebersihan. Subbagian Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Dinas.

4. Bidang Teknik Pengelolaan dan Kebersihan

a. Seksi Pembinaan Teknik Lingkungan dan Kebersihan

Seksi Pembinaan Teknik Kebersihan merupakan Satuan Kerja Bidang Teknik Pengelolaan Kebersihan dalam pelaksanaan kegiatan pembinaan teknik kebersihan. Seksi Pembinaan Teknik Kebersihan dipimpin oleh

seorang Kepala Seksi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Teknik Pengelolaan Kebersihan.

b. Seksi Pengembangan Metode Pengelolaan Lingkungan dan Kebersihan

Seksi Pengembangan Metode Pengelolaan Kebersihan merupakan satuan Kerja Bidang Teknik Pengelolaan Kebersihan dalam pelaksanaan kegiatan Pengembangan Metode Pengelolaan Kebersihan. Seksi Pengembangan Metode Pengelolaan Kebersihan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Teknik Pengelolaan Kebersihan.

c. Seksi Pengujian Kebersihan

Seksi Pengujian Kebersihan merupakan satuan Kerja Bidang Teknik Pengelolaan Kebersihan dalam pelaksanaan pengujian kebersihan. Seksi Pengujian Kebersihan dipimpin oleh seorang Kepala seksi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Teknik Pengelolaan Kebersihan

5. Bidang Penanganan dan Pengendalian Kebersihan

a. Seksi Pengendalian Sampah dan Air Limbah Septik Tank

Seksi Pengendalian Sampah dan Air Limbah Septik Tank merupakan Satuan Kerja Bidang Penanganan dan Pengendalian Kebersihan dalam pelaksanaan kegiatan Pengendalian Sampah dan Air Limbah Septik Tank. Seksi Pengendalian Sampah dan Air Limbah Septik Tank dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Penanganan dan Pengendalian Kebersihan.

b. Seksi Penindakan Pelanggaran Kebersihan

Seksi Penindakan Pelanggaran Kebersihan merupakan Satuan Kerja Bidang Penanganan dan Pengendalian Kebersihan dalam pelaksanaan kegiatan Penindakan Pelanggaran Kebersihan.

c. Seksi Pengendalian Kebersihan

Seksi Pengendalian Kebersihan merupakan Satuan Kerja Bidang Penanganan dan Pengendalian Kebersihan dalam pelaksanaan kegiatan Pengendalian Kebersihan.

6. Bidang Pengendalian Dampak Lingkungan

a. Seksi Pemantauan Kualitas Lingkungan

b. Seksi Pencegahan Dampak Lingkungan

c. Seksi Penanggulangan Pencemaran Lingkungan

7. Bidang Pengawasan dan Penataan Hukum

a. Seksi Penanganan Pengaduan dan Penyelesaian Sengketa

b. Seksi Pengawasan Lingkungan dan Kebersihan

c. Seksi Penegakan Hukum

8. Bidang Prasarana dan Sarana

a. Seksi Pengadaan

Seksi Pengadaan merupakan Satuan Kerja Bidang Prasarana dan Sarana Kebersihan dalam pelaksanaan kegiatan penyediaan prasarana dan sarana kerja teknis kebersihan. Seksi Pengadaan dipimpin oleh seorang Kepala

Seksi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Prasarana dan Sarana Kebersihan

b. Seksi Penyimpangan dan Penyaluran

Seksi Penyimpanan dan Penyaluran merupakan satuan Kerja Bidang Prasarana dan Sarana Kebersihan dalam pelaksanaan kegiatan penyimpanan dan pendistribusian prasarana dan sarana kerja teknis kebersihan. Seksi Penyimpanan dan Penyaluran dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Prasarana dan Sarana Kebersihan.

c. Seksi Pemeliharaan

Seksi Pemeliharaan merupakan Satuan Kerja Bidang Prasarana dan Saran Kebersihan dalam pelaksanaan kegiatan pemeliharaan prasarana dan sarana kerja teknis kebersihan.

9. Bidang Peran Serta Masyarakat

a. Seksi Humas Kebersihan

Seksi Humas Kebersihan merupakan satuan Kerja Bidang Pengembangan Peran Serta Masyarakat dan Usaha Kebersihan dalam pelaksanaan kehumasan kebersihan. Seksi Humas Kebersihan dipimpin oleh seorang Kepala seksi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengembangan Peran Serta Masyarakat dan Usaha Kebersihan.

b. Seksi Pengembangan Peran Serta Masyarakat

Seksi Pengembangan Peran Serta Masyarakat merupakan Satuan Kerja Bidang Pengembangan Peran Serta Masyarakat dan Usaha Kebersihan dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan peran serta masyarakat. Seksi Pengembangan Peran Serta Masyarakat dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengembangan Peran Serta Masyarakat dan Usaha Kebersihan.

c. Seksi Pembinaan Usaha Lingkungan dan Kebersihan

Seksi Pembinaan Usaha Kebersihan merupakan Satuan Kerja Bidang Pengembangan Peran Serta Masyarakat dan Usaha Kebersihan dalam pelaksanaan pembinaan usaha kebersihan. Seksi Pembinaan Usaha Kebersihan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengembangan Peran Serta Masyarakat dan Usaha Kebersihan.

4.1.2 Sejarah Perusahaan

Badan Lingkungan hidup Daerah (BDLH) Makassar adalah instansi pemerintah yang berperan penting dalam menjaga dan memelihara lingkungan hidup. Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Makassar merupakan Lembaga Teknis Daerah yang merupakan unsur pendukung tugas Walikota yang bertugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik, dalam hal ini kebijakan bidang Lingkungan Hidup.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) sebelumnya bernama Badan Lingkungan Hidup Daerah (BLHD) dan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaga Negara Republik Indonesia

Tahun 2007 Nomor 89, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741), Peraturan Daerah Kota Makassar nomor 8 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah kota Makassar (Lembaran Daerah Kota Makassar tahun 2016 nomor 8), Peraturan Walikota Makassar nomor 93 tahun 2016 tentang kedudukan susunan organisasi tugas dan fungsi serta tata kerja dinas lingkungan hidup menjadi dasar perubahan nomenklatur dan pada tahun 2017 BLDH bergabung dengan dinas pertamanan dan kebersihan dan berubah nama menjadi Dinas Lingkungan Hidup (DLH)

Bidang Pengawasan dan Pengendalian Pencemaran merupakan salah satu bidang yang berada di dalam DLH kota makassar yang memiliki tugas pokok untuk menyiapkan bahan kebijakan teknis terhadap pengawasan dan pengendalian pencemaran air, udara dan tanah serta penangan limbah domestic dan limbah B3.

4.1.3 Visi dan Misi

Visi

Mewujudkan Makassar Kota Dunia yang nyaman dan berwawasan lingkungan

Misi

1. Meningkatkan kualitas teknis aparatur DLH yang didukung oleh peningkatan kualitas intelektual, mental spiritual, keterampilan serta sarana dan prasarana
2. Meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat untuk mendapatkan lingkungan hidup yang nyaman
3. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan suatu responden untuk disajikan pada penelitian untuk dapat menggambarkan suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian. Responden pada penelitian kali ini merupakan karyawan pada … yang dimana karyawan yang bekerja sebanyak 35 orang karyawan, sehinga jumlah responden yang ditetapkan sebanyak 35 orang dikarenakan peneliti menggunakan metode sampel jenuh, dan kemudian riset ini jenis kelamin, dan usia. Responden pada penelitian kali ini bisa dijabarkan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	Persentase %
1	Laki-Laki	23	65,71
2	Perempuan	12	34,28
	Jumlah	35	100

Sumber : Data Dioleh 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 4.1 di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden laki-laki yaitu 23 orang ataupun 65,71% dan responden perempuan yaitu 12 orang ataupun 34,28%, sehingga dapat disimpulkan bahwaa rata-rata karyawan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar didominasi oleh karyawan laki-laki

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan pada tabel berikut ini

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

NO	Usia	Responden	
		Orang	Persentase %
1	21-30 Tahun	13	37,14
2	31-40 Tahun	12	34,28
3	41-50 Tahun	10	28,57
	Jumlah	35	100

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas maka dapat diuraikan bahwa dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sejumlah 13 orang ataupun 37,14%, umur 31-40 tahun sejumlah 12 orang ataupun 34,28% , dan umur 41-50 tahun sejumlah 10 orang ataupun 28,57%. Sehingga pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar di dominasi oleh karyawan yang berusia 21-30 tahun.

4.2.2 Tanggapan Responden

1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kesehatan (X_1)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel kesehatan (X_1) sebagai berikut :

TABEL 4.3
DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL KESEHATAN (X_1)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1. P1	19	16	-	-	-	35
2	X1. P2	13	22	-	-	-	35
3	X1. P3	33	2	-	-	-	35
4	X1. P4	33	2	-	-	-	35
5	X1. P5	6	29	-	-	-	35
	Jumlah	104	71	-	-	-	175

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya tidak mudah mengantuk saat bekerja
2. Saya tidak mudah tertekan saat bekerja
3. Saya merasa waktu yang di berikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan saya
4. Saya senang karena perusahaan menanggung biaya pengobatan saya sampai sembuh
5. Saya senang karena peralatan yang rusak segera di perbaiki oleh perushaan

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel kesehatan X_1 menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana skor totalnya ada 104 yang menjawab sangat setuju, kemudian 71 skor untuk setuju Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X_1 didominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 104 .

2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Keselamatan Kerja (X_2)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel keselamatan kerja (X_2) sebagai berikut :

TABEL 4.4
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL KESELAMATAN KERJA (X_2)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2. P1	34	1	-	-	-	35
2	X2. P2	23	12	-	-	-	35
3	X2. P3	5	30	-	-	-	35
4	X2. P4	5	30	-	-	-	35
5	X2. P5	35	-	-	-	-	35
	Jumlah	102	73	-	-	-	175

Sumber : Data diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi
2. Hubungan kerja saya dengan sesama rekan kerja baik
3. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan baik
4. Fisik saya selama bekerja baik
5. Mental saya selama bekerja baik

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel keselamatan kerja X_2 menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju dengan skor total 102, kemudian 73 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X_2 didominasi dengan sangat setuju dimana nilainya yaitu 102 .

3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

TABEL 4.5
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y. P1	5	29	-	-	-	35
2	Y. P2	31	4	-	-	-	35
3	Y. P3	6	29	-	-	-	35
4	Y. P4	31	4	-	-	-	35
	Jumlah	73	66		-	-	140

Sumber : Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 4 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya memiliki tingkat kerapihan yang tinggi didalam pekerjaan
2. Saya selalu mengerjakan tugas secara berurutan
3. Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah tugas yang dibebankan kepada saya
4. Saya mampu mengatur waktu sefeektif mungkin dalam hal penyelesaian tugas

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel kinerja pegawai (Y) menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju dengan skor total 73, kemudian 66 skor untuk setuju . Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel Y didominasi dengan sangat setuju dimana nilainya yaitu 73 .

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

1) Uji Validitas

a. Uji validitas Kesehatan X_1

TABEL 4.6
UJI VALIDITAS KESEHATAN X_1

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kesehatan (X_1)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa kuisioner kesehatan (X_1) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan 0,000<0,05 atau α=5%. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel kesehatan.

b. Uji validitas Keselamatan Kerja X_2

TABEL 4.7
UJI VALIDITAS KESELAMATAN KERJA X_2

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Keselamatan Kerja (X_2)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa kuisioner keselamatan kerja (X_2) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan 0,000<0,05 atau α=5%. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel keselamatan kerja.

c. Uji validitas Kinerja Pegawai Y

TABEL 4.8
UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI Y

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan 0,000<0,05 atau α=5%. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel kesehatan dan keselamatan kerja.

2) Uji Realiabilitas Cronbach Alpha

Menurut Sujarweni (2017:239) mengatakan bahwa reabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan juga konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi dari suatu variabel dan kemudian disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Uji reabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*.

Sebuah kuisioner dapat dikatakan reliabel jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan besarnya signifikansi yaitu sebesar 5%. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidaknya dapat diketahui dengan melihat kriteria berikut ini :

1) <0,6 reliabilitasnya rendah
2) 0,6 – 0,79 reliabilitasnya dapat diterima
3) >0,8 reliabilitasnya baik

TABEL 4.9
HASIL UJI RELIABILITAS
RELIABILITY STATISTIC

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	14

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.9 di atas yang merupakan hasil dari perhitungan di atas variabel kesehatan, keselamatan kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai Koefisien *Cronbach Alpha* > 0,856 yang dinyatakan reabilitasnya baik.

4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk membuktikan bagaimana kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Berikut ini merupakan tabel hasil perhitungannya sebagai berikut :

TABEL 4.10
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,188			2,978	,002
	Kesehatan (X1)	,703	,144	,126	8,717	,002
	Keselamatan Kerja (X2)	,825	,176	,025	9,140	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan dari tabel 4.10 yang merupakan hasil analisa regresi linear berganda berikut ini merupakan persamaan regresi sebagai interpretasinya sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 1{,}188 + 0{,}703\ X_1 + 0{,}825\ X_2}$$

Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas :

(a) = 1,188 merupakan konstanta ataupun keadaaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu kesehatan (X_1), dan keselamatan kerja (X_2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan ini tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan

b1 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel kesehatan adalah 0,703. Menunjukkan bahwa variabel kesehatan memiliki pengaruh

positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kinerja pegawai sebesar 0,703 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

b2 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel keselamatan kerja adalah 0,825. Menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel keselamatan kerja sebesar 0,825 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel keselamatan kerja sebesar 0,825, dan variabel kesehatan 0,703 yang paling rendah. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel keselamatan kerja pengaruhnya paling besar atau domiman mempengaruhi.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (kesehatan, keselamatan kerja, dan kinerja pegawai) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut :

TABEL 4.11
KOEFISIEN DETERMINASI
MODEL SUMMARY

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,729[a]	.817	.745	,10234

a. Predictors: (Constant), Kesehatan (X1), Keselamatan Kerja (X2)
b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)
Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,817. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 81% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 19% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

4.4 Pembuktian Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Berikut ini merupakan kriteria pengujiannya meliputi :

1) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu;
2) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu

Penjelasan :

Rumus = T_{tabel} = t(a/2; n-k-1 = t (0,025 : 34) = 0,735

a = Tingkat kepercayaan

k = Banyaknya variabel

n = Banyaknya sampel

TABEL 4.12
HASIK UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,188			2,978	,002
	Kesehatan (X1)	,703	,144	,126	8,717	,002
	Keselamatan Kerja (X2)	,825	,176	,025	9,140	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Sebagaimana hasil Uji t di atas, berikut penjelasannya :

1. Dari hasil analisis data pada variabel Kesehatan X_1

   Diketahui nilai signifikan untuk variabel kesehatan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,002<0,005 dan nilai t_{hitung} 8,717>0,735 t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja pegawai (Y)

2. Dari hasil analisis data pada variabel Keselamatan Kerja X_2

   Diketahui nilai signifikan untuk variabel keselamatan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,001<0,005 dan nilai t_{hitung} 9,140>0,735 t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

4.4.2 Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Selain itu bisa dilakukan untuk mengetahui kesesuaian model regresinya, berikut ini merupakan bentuk hipotesisnya :

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Ho : Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1) Jika besarannya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka diketahui bahwa ada pengaruh X terhadap Y secara simultan
2) Jika besarannya nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh X terhadap Y secara simultan

Penjelasan :

Rumus = F_{tabel} = F (k:n – k) = F (2 : 35) = (1,942)

k = Banyaknya variabel independen

n = Banyaknya sampel

TABEL 4.13
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120,658	2	12,239	90,271	,001[b]
	Residual	38,885	32	1,215		
	Total	159,543	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kesehatan (X1), Keselamatan Kerja (X2)						

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikasi untuk pengaruh kesehatan (X_1), dan keselamatan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah nilai sig 0,001[b]<0.005 dan nilai f_{hitung} 90,271 > f_{tabel}

(1,942) sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 dan H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X_1,dan X_2 secara simultan terhadap Y

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 25.0. maka dapat diketahui secara parsial dari ketiga variabel yang penulis teliti (Kesehatan dan keselematan kerja) terdapat dua variabel yang pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil berdasarkan analisis uji t :

1) Variabel Kesehatan (X_1)

Nilai t_{hitung} dalam variabel kondisi pekerjaan (X_1) t_{hitung} (8,717) lebih besar dibanding dengan t_{tabel} (0,735) dengan tingkat signifikan 0,002 sehingga H1 dapat diterima. Kesimpulannya kondisi pekerjaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga disebebankan karena beberapa pernyataan kuisioner variabel kondisi pekerjaan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat baik denagan alasan kuisioner sebagai berikut :

1. Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan
2. Saya mendapatkan dan juga menyelesaikan pekerjaan/tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi
3. Beban kerja yang sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan/tugas saya
4. Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya

5. Jumlah karyawan yang ada pada saat ini sudah cukup menangani pekerjaan yang ada

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Rijuna Dewi (2006) dengan judul penelitian pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan studi pada PT Ecogreen dengan hasil variabel kesehatan berpengatuh terhadap kinerja karyawan pada PT Ecogreen

2) Variabel Keselamatan Kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} dalam variabel penggunaan waktu kerja (X_2) t_{hitung} (9,140) lebih besar dibanding dengan t_{tabel} (0,735) dengan tingkat signifikan 0,001 sehingga H2 dapat diterima kesimpulannya variabel penggunaan waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisioner yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisioner yang berjalan secara maksimal dan hampir semua responden menjawab dengan sangat baik berikut ini merupakan pernyataan kuisioner :

1. Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat
2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan/tugas saya tanda apa perbaikan
3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan/tugas dengan tepat waktu
4. Saya selalu berangkat saat jam kerja
5. Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Sulisyarini (2006) dengan judul penelitian pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap

kinerja karyawan (studi pada CV Sahabat di Klaten) dengan hasil penelitian variabel keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sahabat di Klaten

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Versi 25.0 seperti pada tabel 4.14 secara simultan ketiga variabel yang penulis teliti (Kesehatan dan keselamatan kerja) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 90,271 sedangkan nilai f_{tabel} dengan tingkat kesalahan 0,05% adalah sebesar (1,942) . Karena signifikasnsi f_{hitung} 90,271 > f_{tabel} (1,942) maka variabel (kesehatan dan keselamatan kerja) secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyatan kuisioner variabel kinerja pegawai yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisioner mayoritas responden menjawab dengan baik dengan alasan kuisioner sebagai berikut :

1. Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi
2. Saya cepat dalam bertindak atau mengambil sebuah keputusaan
3. Saya mampu bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan dari pimpinan
4. Saya mampu minimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Christianti (2009) dengan judul penelitian pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerj karyawan (studi pada PT DOK dan Perkapalan Surabaya) dengan hasil penelitian bahwa terhadap hubungan antara kesehatan, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Semua jawaban responden yang ada pada pernyataan kuisioner pada variabel kinerja pegawai. Diketahui bahwa responden sudah melaksanakan tanggung jawab dan bisa menyelesaikan pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan uji t, dari kedua variabel (Kesehatan dan keselamatan kerja) terdapat dua variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu, Kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil pernyataan kuisioner yang disebarkan oleh peneliti pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar

2. Berdasarkan uji f, bahwa variabel variabel (Kesehatan dan keselamatan kerja) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan bagi pihak kampus terkait sebagai berikut :

1. Dalam rangka mempertahankan Kesehatan dan keselamatan kerja maka perusahaan harus terus melakukan pelatihan terhadap pegawainya.
2. Disarankan kepada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar untuk melakukan pengawasan dalam proses Kesehatan dan keselamatan kerja apakah pekerjaan itu dapat membahayakan karyawan itu sendiri ataukah tidak.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia

Aditama Anggota Ikapi.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.

Ariati, Jati. 2010. Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja pada Staf Pengajar (Dosen) di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro (Jurnal Psikologi Undip Vol.8, No.2, Oktober 2010).

Arifuddin Mane, Indrayani Nur. 2021. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berita Kota Makassar. Economic Bosowa Journal Edisi XXXVIII Januari S/D Maret 2021

Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.

Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Penerbit Aksara Timur.

Budiono S, dkk, 2003. Bunga Rampai Hyperkes dan Keselamatan Kerja. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru. Skripsi, Fakultas Ilmu

Danang, Sunyoto. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.

Dewi, Rijuna. 2006.Pengaruh Keselamatandan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. Skripsi Universitas Sumatera Utara, Medan.

Dr. Ni Kadek Suryani, S. E. M. M., & Prof. Dr. Ir. John E. H. J. FoEh, I. (2019).

Hasanuddin Remmang, Chahyono. 2021. Analisis Motivasi, Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegwawai melalui Kepuasan Kerja di Kantor Badan Kepagawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng Sulawesi Selatan Economic Bosowa Journal Edisi XLIII April S/D Juni 2022. Makassar

Herminawaty Abubakar, Indrayani Nur. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur. Economic Bosowa Journal Edisi XLIII April S/D Juni 2022. Makassar

Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja No. KEP-463/MEN/1993 Tentang Pola Gerakan Nasional Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Kuswana, WS. 2014. Ergonomi Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manullang, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.

Mathis Robert L. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba: Jakarta

Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat

Moeheriono. 2018. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Muhdar. 2020. "Evaluasi Pelaksanaan Proses Pembelajaran Praktik Las Lanjut Di Smk Muhamadiyah Prambanan" Skripsi Pendidikan Teknik. 2020 (hal 20).

Muhlis Ruslan, Chahyono. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja kerja pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros. Indonesian Journal of Business and Management e-ISSN : 2460-3767 p-ISSN : 2656-6886.

OHSAS 18001:2007. Occupational Health and Safety Management System – Requirements.

Oshwiki. (2018). "OSH Performance Indicators and their application in the monitoring and evaluation of OSH-infrastructure, OSH-policies and OSH legislation". Diambil dari https://oshwiki.eu/wiki/OSH Performance Indicators and their application in the monitoring and evaluation of OSH infrastructure, OSH policies and OSH legislation

PT. Taman Wisata Candi Prambanan. Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis (JPSB), 06(02), 157–170.

Randall S. Schular & Susan E. Jackson, 1999. Strategic Human Resource Management. Oxford: Blackwel

Ridley, John. Safety at Work. Butherworths, 1983

Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Mnusia Aktivitas Utama dan

Ruslan, Muhlis. 2020. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Selayar. Indonesian Journal of Business and Management e-ISSN : 2460-3767 p-ISSN : 2656-6885

Schuler, Randall S dan Susan E. Jackson.1999Manajemen Sumber DayaManusia, Edisike-6 Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga

Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.

Shantosia,Boby. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Yogya: Andi Offset.

Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam), 6(2), 22.

Simanjuntak, J.P. 1994. .Manajemen Keselamatan Kerja. Jakarta: HIPSMI

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta

Sujarweni, V. Wiratna. (2017). Analisis Laporan Keuangan (Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian). Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS.

Sulisyarini. 2006. Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

Suma'mur, PK. 2001. Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. PT.Gunung Agung. Jakarta.

Suryani, E., & Yulia, E. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEANDALAN DAN KETEPATAN WAKTU PELAPORAN KEUANGAN PADA PT. PLN (PERSERO) KOTA BANDA ACEH. 10.

Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi. (2007). Prosedur Keamanan, Keselamatan, & Kesehatan Kerja. Sukabumi: Yudhistira.

Sutrisno dan Ruswandi. 2007. Prosedur Keamanan, Keselamatan & Kesehatan

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Pembayaran Ganti Kerugian Kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan Berhubung dengan Hubungan Kerja

Wibowo, A. B. (2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada

LAMPIRAN

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr/I : Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar

di-
Tempat
Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul **"Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar". Untuk itu, perkenankan saya ;

Nama : Muhammad Jundhi Akbar
Nim/STB : 4518012071
Status : Mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Bosowa Makassar

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini.

Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,
Muhammad Jundhi Akbar

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki, ( ) Perempuan
Usia :
Pendidikan Terakhir:

I. PETUNJUK PENGISIAN:

A. Isilah pertanyaan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda centang (√) pada salah satu dari angka 1 hingga angka 5, sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju
4 : Setuju
3 : Cukup Setuju
2 : Tidak Setuju
1 : Sangat Tidak Setuju

KESEHATAN KERJA (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya tidak mudah mengantuk saat bekerja					
2	Saya tidak mudah tertekan saat bekerja					
3	Saya merasa waktu yang di berikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan saya					
4	Saya senang karena perusahaan menanggung biaya pengobatan saya sampai sembuh					
5	Saya senang karena peralatan yang rusak segera di perbaiki oleh perushaan					

KESELAMATAN KERJA (X_2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi					
2.	Hubungan kerja saya dengan sesama rekan kerja baik					
3.	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan baik					
4.	Fisik saya selama bekerja baik					
5.	Mental saya selama bekerja baik					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memiliki tingkat kerapihan yang tinggi didalam pekerjaan					
2.	Saya selalu mengerjakan tugas secara berurutan					
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai					

	dengan jumlah tugas yang dibebankan kepada saya					
4.	Saya mampu mengatur waktu sefeektif mungkin dalam hal penyelesaian tugas					

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	14

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.729[a]	.817	.745	.10234	.417

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1
b. Dependent Variable: TY

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.658	2	12.329	90.271	.001[b]
	Residual	38.885	32	1.215		
	Total	159.543	34			

a. Dependent Variable: TY
b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.188	5.101		2.978	.002
	TX1	.703	.144	.126	8.717	.002
	TX2	.825	.176	.025	9.140	.001

a. Dependent Variable: TY

X1	X2	Y

P1	P2	P3	P4	P5	TX1	P1	P2	P3	P4	P5	TX2	P1	P2	P3	P4	TY
4	4	5	5	4	**22**	5	5	5	5	5	**25**	4	5	4	5	**18**
5	5	5	5	5	**25**	5	4	4	4	5	**22**	5	5	5	5	**20**
5	5	5	5	5	**25**	5	5	4	4	5	**23**	5	5	5	5	**20**
4	4	5	5	4	**22**	5	4	4	4	5	**22**	5	5	5	5	**20**
4	4	4	4	4	**20**	5	4	4	4	5	**22**	4	5	4	5	**18**
4	4	5	5	4	**22**	4	4	4	4	5	**21**	4	5	4	5	**18**
5	5	5	5	4	**24**	5	4	4	4	5	**22**	4	5	4	5	**18**
4	4	5	5	4	**22**	5	4	4	4	5	**22**	5	5	5	5	**20**
5	5	5	5	5	**25**	5	4	4	4	5	**22**	4	5	4	5	**18**
4	4	5	5	4	**22**	5	5	4	4	5	**23**	4	5	4	5	**18**
5	5	5	5	5	**25**	5	5	4	4	5	**23**	5	5	5	5	**20**
5	4	5	5	4	**23**	5	4	4	4	5	**22**	4	5	4	5	**18**
4	4	4	4	4	**20**	5	5	4	4	5	**23**	4	5	4	5	**18**
4	4	5	5	4	**22**	5	4	4	4	5	**22**	5	5	5	5	**20**
5	5	5	5	5	**25**	5	4	4	4	5	**22**	4	5	4	5	**18**
4	4	5	5	4	**22**	5	4	4	4	5	**22**	4	5	4	5	**18**
5	5	5	5	4	**24**	5	4	4	4	5	**22**	4	5	4	5	**18**
4	4	5	5	4	**22**	5	5	4	4	5	**23**	4	5	4	5	**18**
4	4	5	5	4	**22**	5	4	4	4	5	**22**	4	4	4	4	**16**
4	4	5	5	4	**22**	5	5	4	4	5	**23**	4	5	4	5	**18**
5	5	5	5	4	**24**	5	4	4	4	5	**22**	4	4	4	4	**1**

																6
5	4	5	5	4	**23**	5	4	4	4	5	**22**	4	5	4	5	**18**
5	4	5	5	4	**23**	5	5	4	4	5	**23**	4	5	4	5	**18**
5	4	5	5	4	**23**	5	4	4	4	5	**22**	4	4	4	4	**16**
5	4	5	5	4	**23**	5	5	4	4	5	**23**	4	5	4	5	**18**
5	4	5	5	4	**23**	5	4	4	4	5	**22**	4	4	4	4	**16**
5	5	5	5	4	**24**	5	5	5	5	5	**25**	4	5	4	5	**18**
4	5	5	5	4	**23**	5	5	4	4	5	**23**	4	5	4	5	**18**
5	4	5	5	4	**23**	5	5	5	5	5	**25**	4	5	4	5	**18**
4	5	5	5	4	**23**	5	5	4	4	5	**23**	4	5	4	5	**18**
5	5	5	5	4	**24**	5	4	4	4	5	**22**	4	5	4	5	**18**
4	4	5	5	4	**22**	5	5	4	4	5	**23**	4	5	4	5	**18**
5	4	5	5	4	**23**	5	4	4	4	5	**22**	4	5	4	5	**18**
5	5	5	5	5	**25**	5	5	5	5	5	**25**	4	5	4	5	**18**
4	4	5	5	4	**22**	5	5	5	5	5	**25**	4	5	4	5	**18**