

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA PT. ASRI GRIYA
UTAMA, PROJECT HOLLAND VILLAGE MANADO**

*(THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ON WORK
EFFECTIVENESS AT PT. ASRI GRIYA UTAMA, MANADO HOLLAND VILLAGE
PROJECT)*

Christien Adriani Karambut

*Politeknik Negeri Manado
Jl. Kampus Politeknik, Desa Buha, Manado 95252, Indonesia*

Email: chkarambut@yahoo.com

ABSTRACT

Safety and health of work are variable that can provides comfortable atmosphere to doing our work. Moreover, the work he does is risky. It takes provisions that regulate safety and health so that employees can perform their duties calmly. For that, every organization needs to pay attention to both aspects. The occurrence of work accidents certainly cause a very big problem for the company as well as for the workers themselves because if the safety and health work is not going well then the effectiveness of employees will decrease and result in delayed work. This study aims to know whether safety and health of work effect on the effectiveness of work at PT. Asri Griya Utama. The data used in this study were obtained from the questionnaires distributed in each employee of PT. Asri Griya Utama. This research method using quantitative method, with total population 46 employees and sample which writer use is saturated sampling, where all member of population used as sample. The results of this study obtain results where employee safety variables and occupational health work well enough so that the impact on the effectiveness of work that is run less in accordance with the provisions. Through it can be seen that the safety and health of employees greatly affect the effectiveness of the company's work. Therefore, the need for attention from the leadership of the company in order to be more priority of safety and health of each employee.

Keywords: Wok Safety, Occupational Health and Work Effectiveness, Klasifikasi Journal of Economic Literature (JEL) : M54

Received: 07-07-2018; Accepted: 23-07-2018; Published: 09-08-2018



1. PENDAHULUAN

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, demikian dikemukakan oleh Schuler dan Jackson. Pernyataan tersebut tidaklah terbantahkan, mengngat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. *Pertama*, Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. *Kedua*, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, memberikan sumbangan terhadap pencapai tujuan organisasi, serta perencanaan strategis. *Ketiga*, kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pangaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. *Keempat*, adalah manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yaitu semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah variabel yang dapat memberikan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apalagi pekerjaan yang dilakukannya berisiko. Dibutuhkan ketentuan yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan tenang. Untuk itu, setiap organisasi perlu memerhatikan kedua aspek tersebut. Kesehatan kerja merupakan suatu situasi dan kondisi yang bebas dari

gangguan secara fisik dan psikis oleh organisasi kepada karyawannya. Keselamatan dan kesehatan merupakan bidang yang terkait dengan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja untuk memelihara keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen dan orang lain yang juga mungkin terpengaruh kondisi lingkungannya.

Keselamatan dan kesehatan kerja cukup penting bagi efektivitas karyawan. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu. Tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan setiap orang agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya maka kecelakaan dan penyakit tak terhindarkan mengakibatkan berkurangnya efektivitas dan hilangnya pendapatan bagi pekerja. Meskipun kenyataannya para pengusaha di seluruh dunia telah secara hati-hati merencanakan strategi bisnis mereka, banyak yang masih mengabaikan masalah penting ini karena biaya yang dikeluarkan dianggap besar. Menurut ILO, setiap tahun ada lebih dari 250 juta kecelakaan di tempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerjaan menjadi sakit karena bahaya di tempat kerja. Terlebih lagi 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja. Angka menunjukkan, biaya manusia dan sosial dari produksi terlalu tinggi (International Labour Organization).

Dalam industri konstruksi tidaklah hanya berorientasi pada produk sebagaimana banyak terjadi pada industri lainnya, akan tetapi industri ini juga berorientasi pada proses dan risiko. Perusahaan juga akan sangat terbantu jika risiko kerja dapat diminisir jika keselamatan dan kesehatan kerja yang ada

di perusahaan berjalan dengan baik. Dalam implementasinya, pimpinan dapat membantu petugas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan mempersiapkan devisa dan tenaga yang terampil di bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Terjadinya kecelakaan kerja tentunya menimbulkan masalah yang sangat besar bagi perusahaan maupun bagi pekerja itu sendiri karena jika keselamatan dan kesehatan kerja tidak berjalan dengan baik maka efektivitas karyawan akan menurun dan mengakibatkan pekerjaan tertunda.

Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Hal ini lebih menekankan pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Sarwoto. mengistilahkan efektivitas dengan “berhasil guna” yaitu pelayanan yang baik corak dan mutunya benar-benar sesuai kebutuhan dalam

pencapaian tujuan organisasi. Jadi efektivitas kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Apa yang dimaksud dengan efektivitas kerja dipertegas Siagian. yaitu Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan dan bukan terutama menjawab tentang bagaimana melaksanakan serta berapa biaya yang dikeluarkan untuk pekerjaan tersebut.

PT.Asri Griya Utama yang bergerak dalam bidang Infrastruktur untuk Wilayah Sulawesi Utara yang mempunyai karyawan sebanyak 46 orang selalu berusaha melakukan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan guna mencapai tujuan yang diinginkan, maka perusahaan harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sehingga efektivitas kerja yang dimiliki karyawan tidak terhambat.

Tabel 1.1
Laporan Kejadian Kecelakaan kerja PT. Asri Griya Utama
Project Holland Village Manado Tahun 2016

Penyebab Kecelakaan	Jumlah Kejadian
1. Pekerja yang jatuh dari <i>crane</i> (mesin pengangkut alat berat)	2
2. Tidak memakai helm proyek saat melakukan pengawasan	3
3. Tidak menggunakan booth	5

Sumber : PT Asri Griya Utama, 2016

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis pada PT Asri Griya Utama terdapat beberapa masalah seperti, jatuhnya pekerja dari *crane*, kecelakaan yang terjadi akibat karyawan yang tidak mengenakan helm proyek saat melakukan pengawasan sehingga berdampak pada keselamatan dan kesehatan dari karyawan dan semuanya itu diakibatkan karena

kurangnya perlengkapan *safety* yang ada di perusahaan, dan hal ini juga mengacu kepada pimpinan yang tidak terlalu tegas kepada bagian Keselamatan dan kesehatan kerja. Hal diatas berdampak pada rendahnya efektivitas kerja karyawan seperti hasil kerja yang tidak sesuai, pekerjaan yang dilakukan tidak tepat waktu sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Asri Griya Utama, Project Holland Village Manado.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Keselamatan Kerja Pada PT. Asri Griya Utama Project Holland Village Manado?
2. Bagaimana Kesehatan Kerja Pada PT. Asri Griya Utama Project Holland Village Manado?
3. Bagaimana Efektivitas Kerja Pada PT. Asri Griya Utama Project Holland Village Manado?
4. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada PT. Asri Griya Utama Project Holland Village Manado?

1.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian dari latar belakang dan rumusan masalah diatas maka, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana keselamatan kerja pada PT. Asri Griya Utama Project Holland Village.
2. Untuk mengetahui bagaimana kesehatan kerja pada PT. Asri Griya Utama Project Holland Village.
3. Untuk Mengetahui bagaimana efektivitas kerja karyawan pada PT. Asri Griya Utama Project Holland Village.
4. Untuk mengetahui apakah keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan

pada PT. Asri Griya Utama, Project Holland Village Manado.

1.3 Manfaat Penelitian

- 1 Bagi perusahaan, kirannya penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan agar perusahaan mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap efektivitas kerja di PT. Asri Griya Utama, Project Holland Village Manado.
2. Bagi pihak akademisi, dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber efektifitas kerja.

2. LANDASAN TEORITIS (LITERATURE REVIEW)

2.1.1. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan berasal dari kata dasar selamat bersumber dari bahasa Inggris, yaitu safety yang dihubungkan dengan keadaan bebasnya dari kondisi celaka. Oleh sebab itu keselamatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun pendekatan praktis akan mempelajari sebagai faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan berupaya mengembangkan berbagai cara untuk meminimalisasi terjadinya kecelakaan.

Secara filosofi keselamatan dimaknai sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, serta hasil budaya dan karyanya. Dari segi keilmuan, dimaknai sebagai pengetahuan dan penerapan dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat pekerjaan (Purnama dalam Widodo 2015).

Keselamatan pada dasarnya adalah kebutuhan setiap manusia dan menjadi dan menjadi naluri dari setiap makhluk hidup. Sejak manusia bermukim di muka bumi, secara tidak sadar mereka telah mengenal aspek keselamatan untuk mengantisipasi berbagai bahaya di sekitar lingkungan hidupnya (Ramli, 2010).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah situasi dan kondisi yang dapat menjamin pencegahan setiap ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Indikator-indikator Keselamatan Menurut Suma'ur (1985) bahwa indikator keselamatan kerja adalah:

1. Tempat Kerja
Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktivitas kerjanya.
2. Mesin dan peralatan
Mesin serta peralatan adalah bagian dari kegiatan dan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.

2.1.2 Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh (Katsuro, Gadsirayi dan Mupararano, 2010).

Wolf Kristen (2008) mengemukakan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi. Terdapat beberapa teknik buku yang dapat digunakan dalam pemeliharaan kesehatan pekerja. Ini meliputi pengambilan keputusan pencegahan penyakit yang memberikan sarana-sarana untuk mencegah pekerja

berontak dengan substansi-substansi berbahaya, dan memastikan bahwa jika para pekerja terluka, cedranya dirawat dengan benar.

Indikator-Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Gary Dessler (2006), indikator kesehatan kerja terdiri dari:

1. Keadaan dan kondisi karyawan
Keadaan maupun kondisi karyawan ialah keadaan yang dialami oleh karyawan ketika bekerja dan mendukung keseluruhan kegiatan dalam bekerja.
2. Keadaan lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mendukung kegiatan dan aktivitas dalam melakukan pekerjaan, lingkungan tersebut lebih luas dibandingkan dengan tempat bekerja.
3. Perlindungan Karyawan
Perlindungan terhadap karyawan merupakan suatu fasilitas maupun sarana yang diberi oleh perusahaan untuk menunjang dan mendukung kesejahteraan seluruh karyawan.

2.1.3 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan suatu masalah penting yang di hadapi dalam setiap proses operasional organisasi karena menyangkut keselamatan seluruh pekerja. Keselamatan kerja sangat diperlukan bagi setiap organisasi baik yang tradisional maupun yang modern, terlebih bagi masyarakat yang dalam transisi dari suatu rutinitas ke arah yang tersistematisasi dengan alat modern. Perubahan tersebut biasanya akan menimbulkan permasalahan yang jika tidak diatasi dengan cepat dan tepat, dapat berimplikasi buruk bagi para karyawan bahkan akan jatuh korban. Keselamatan kerja merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja, keselamatan kerja yang baik adalah piintu gerbang yang baik keamanan tenaga kerja.

Searah dengan pendapat diatas, (Rachmawati, 2011) juga menjelaskan ada dua tujuan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu : (a) Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas; dan (b) sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipatganda gairah dan kenikmatan kerja.

Sementara itu, menurut Silalahi (1995), keselamatan dan kesehatan kerja secara umum kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak dapat diduga. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena kondisi yang tidak membawa keselamatan kerja, atau perbuatan yang tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Berdasarkan definisi tersebut maka lahirlah keselamatan dan kesehatan kerja yang mengatakan bahwa cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah dengan meniadakan unsur penyebab kecelakaan dan/atau mengadakan pengawasan yang ketat. Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab-akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah dilakukan secara cermat atau tidak.

Selanjutnya, Mangkunegara (2002) berpendapat bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut.

- a. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologi.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan selektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.

- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Lebih lanjutnya dikemukakannya bahwa terdapat enam usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja seperti berikut ini.

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan dan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk karyawan yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan dan berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna pada ruangan kerja, penerangan yang memadai dan menyejukan, dan mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Syarat keselamatan

Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja berisi syarat keselamatan kerja, sebagai berikut :

- a. Mencegah dan mengurangikecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.

- c. Menecegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian yang berbahaya.
- e. Memberi pertolongan padakecelakaan.
- f. Memberi alat perlindungan diri pada karyawan.
- g. Mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebarluasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar laut, atau radiasi, suara dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan antara proses kerja.
- j. Menyelenggarakan suhu udara yang baik dan cukup.
- k. Memelihara kebersihan, kesehatan, ketertiban.
- l. Memperoleh keserasian antara proses kerja.
- m. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- n. Mengamankan da memperlancar segala jenis bangunan.
- o. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan “bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang”.
- p. Mencegah terkena aliran listrik.
- q. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamatan pada pkerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

2.1.4. Pengertian Efektivitas

Efektivitas Kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Siagian (2014), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang di jalankan.

Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti makin tinggi efektivitasnya. Apabila dicermati bahwa efektivitas kerja pada suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah maka sasaran tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri. Kegiatan yang dimaksud adalah usaha yang dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi organisasi tersebut. Istilah efektif (*effective*) dan (*efficien*) merupakan istilah yang saling berkaitan dan patut dihayati dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pada prinsipnya efektivitas individu para anggotanya didalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut para ahli mengemukakan definisi tentang efektivitas sebagai berikut:

Menurut Umar (2003) efektivitas merupakan harapan yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Sedangkan menurut Schemerhon (1986) mengatakan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas dan tujuan. Efektifitas adalah pencapaian target output yang diukur dengan cara membandingkan output anggaran atau seharusnya (OA) dengan output realisasi atau sesungguhnya (OS), jika $(OA) > (OS)$ disebut efektif ”.

Menurut Sondang dalam Othenk, efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya

sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

2.1.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja

Efektivitas yang diartikan sebagai keberhasilan melakukan program dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor yang dapat menentukan efektivitas kerja pegawai berhasil dilakukan dengan baik atau tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Tugas pegawai dapat berjalan dengan baik apabila dilakukan pemberitahuan (komunikasi) tentang pendelegasian tugas/tanggung jawab serta adanya evaluasi kerja dari pimpinan.

Menurut Ronald Reilly (2003) Faktor- faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi :

1. Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

2. Tugas

Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada pegawainya.

3. Produktivitas

Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

4. Motivasi

Pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan

5. Evaluasi

Kerja Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada pegawainya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.

6. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

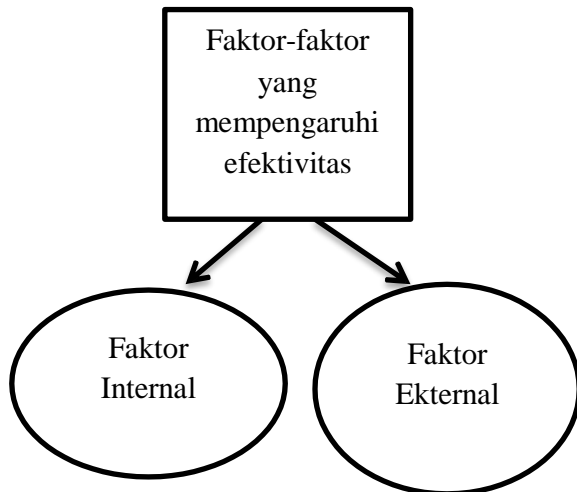
7. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang pegawai sewaktu bekerja.

8. Perlengkapan dan Fasilitas

Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh pemerintah akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

Menurut Sutarto dalam Tangkilisan (2005), mengemukakan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi efektivitas adalah faktor internal dan eksternal dapat digambarkan pada skema teori berikut:



Gambar 1. Sutarto dalam Tangkilisan, 2002

1. Faktor internal.

Faktor internal ini meliputi sebagai keseluruhan faktor yang ada dan berkaitan dengan organisasi itu sendiri terdapat sekelompok orang yang melakukan aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu, faktor-faktor itu saling mempengaruhi lebih jauh diuraikan pula bahwa terdapat azas-azas penting dalam faktor internal sebagai berikut: (a) Departemenisasi, kegiatan menyusun satuan-satuan organisasi, (b) Fleksibilitas, keadaan dimana struktur organisasi mudah diubah untuk disesuaikan dengan tuntutan dan kebutuhan yang datangnya dari lingkungan organisasi, (c) Rentangan kontrol, terbanyak satuan bawahan langsung yang dapat dipimpin dengan baik oleh atasan, (d) Berkelangsungan, kondisi organisasi untuk memberikan dukungan dengan berbagai sumber daya yang dimiliki agar aktivitas organisasi berjalan terus, (e) kepemimpinan, (leading) yaitu proses pemerintah dan mempengaruhi agar kegiatan atau pekerjaan yang saling terkait dapat diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, (f) keseimbangan, satuan-satuan organisasi ditempatkan pada struktur organisasi sesuai dengan perannya.

2. Faktor eksternal.

Faktor eksternal mencakup suatu jaringan hubungan-hubungan pertukaran dengan

sejumlah organisasi dan melibatkan diri dengan transaksi-transaksi dengan tujuan untuk memperoleh dukungan, mengatasi hambatan, melakukan pertukaran sumber daya, menata lingkungan organisasi yang kondusif dan proses transformasi nilai inovasi maupun norma sosial yang ada.

Jones dalam Tangkilisan (2005), mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi maupun norma-norma sosial yang ada yaitu: (a) lingkungan organisasi, dimana organisasi beroperasi selalu berhadapan dengan sistem yang tidak menentu bagi yang meliputi dukungan pelanggan, pemasok bahan-bahan maupun tantangan dari pelaku yang lain, (b) lingkungan teknologi, dimana organisasi dapat bertahan

jika mampu memberikan pelayanan dan produk yang sebaik-baiknya dan untuk mencapai hal itu maka dibutuhkan penyesuaian yang tepat guna, (c) proses organisasi, dimana organisasi akan mampu berkembang bila menerapkan strategi yang tepat untuk keluar dari suatu krisis yang dialaminya.

Adapun empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Steers (2005), sebagai berikut:

1. Karakteristik Organisasi, adalah hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah lakuyang berorientasi pada tugas.

2. Karakteristik Lingkungan, mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan eksteren yaitu lingkungan yang berada diluar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan

dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan interen yaitu yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam organisasi.

3. Karakteristik Pekerja, merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap efektivitas. Didalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dan tujuan organisasi. Pekerja merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi yang canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.

4. Karakteristik Manajemen, adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang didalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja.

Indikator-Indikator Efektivitas Kerja

Terdapat beberapa indikator efektivitas kerja. Menurut Hasibuan (1996), efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan

usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, Pemanfaatan waktu.

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berusaha supaya efektifitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh Karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi.

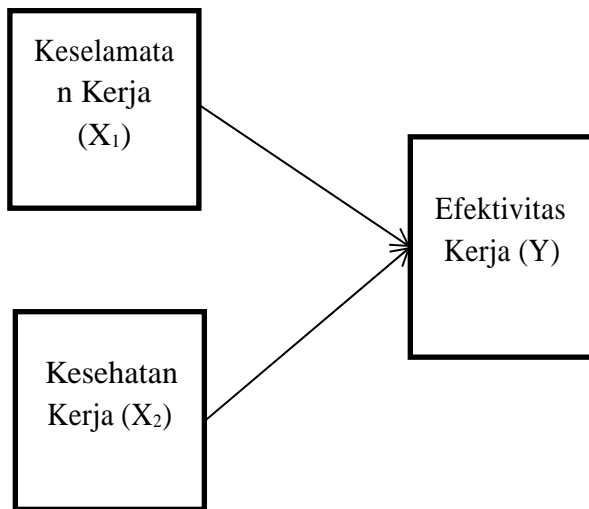
2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

3. Pemanfaatan Waktu

Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka model hipotesis penelitian ini adalah:



Gambar 2. Sutarto dalam Tangkilisan, 2002

1. Diduga keselamatan kerja (X1) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y)
2. Diduga Kesehatan kerja (X2) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y)

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Keselamatan kerja
Keselamatan kerja menurut Mondy (2008) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dan menurut Suma'ur (1996) adapun indikator-indikator keselamatan kerja, meliputi :
 - a. Tempat Kerja, merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.
 - b. Mesin dan Peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat – alat berat dan ringan.

2. Kesehatan kerja
Kesehatan kerja menurut Mathias dan Jakson (2006) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas. Menurut Gary Dessler (1997) indikator kesehatan kerja terdiri dari :

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

3. Efektivitas kerja
Efektivitas kerja menurut Hasibuan (2003) merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan. Tingkat keberhasilan tersebut dapat dilihat dari:

- a. Kualitas kerja adalah tingkat volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan kemampuan dan target yang telah ditetapkan serta tingkat beban kerja yang dialami
- b. Kuantitas kerja merupakan hasil kerja yang sesuai dengan yang telah ditetapkan, kerapian dalam bekerja serta ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Pemanfaatan waktu merupakan tingkat penggunaan masa kerja yang telah diberikan oleh perusahaan serta penyelesaian suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2010). Skor 5 untuk jawaban sangat setuju, skor 4 setuju, skor 3 netral, skor 2 tidak setuju dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Dengan populasi adalah karyawan PT. Asri Griya Utama, Project Holland Village Manado. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Dalam penelitian ini seluruh karyawan dijadikan sampel, yaitu sebanyak 46 karyawan. Data penelitian selanjutnya dianalisis menggunakan regresi berganda dengan program SPSS.

3.1. Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dengan menyebarkan kuesioner pada seluruh karyawan PT. Asri Griya Utama, Project Holland Village Manado.

3.2. Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah:

- Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data ini diambil berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden, yaitu karyawan PT. Asri Griya Utama, Project Holland Village Manado
- Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan dari pihak lain sebagai pelengkap data primer

3.3. Uji Instrument Penelitian

3.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah data telah tepat atau tidak. Membandingkan antara nilai koefisien korelasi dengan tingkat signifikan 5% dapat menentukan valid atau tidaknya suatu instrumen penelitian. Jika nilai signifikan korelasi kurang dari 0,05 (5%) instrumen penelitian dikatakan valid. Selain itu, untuk menyatakan valid atau tidak suatu instrumen penelitian dapat dilakukan dengan membandingkan r tabel (Pearson correlation) dengan r hitung. Berikut hasil pengujian validitas :

- Uji Validitas Variabel Keselamatan kerja (X1)
Uji validitas variabel Keselamatan Kerja (X1) sebagai berikut:

Tabel 3.1. Uji Validitas Variable Keselamatan Kerja

Descriptive Statistics					
Daftar Pernyataan	Mean	Stat.Produk Moment (r)	N	VALIDITAS	KET
Skor Jawaban X1.1	3,08	0,291	46	0,858	Valid
Skor Jawaban X1.2	2,5	0,291	46	0,706	Valid
Skor Jawaban X1.3	2,80	0,291	46	0,741	Valid
Skor Jawaban X1.4	3,04	0,291	46	0,769	Valid
Skor Jawaban X1.5	3,04	0,291	46	0,719	Valid

Sumber : Hasil Olahan 2017

Analisis validitas untuk semua butir pernyataan pada variabel Keselamatan kerja (X1) pada tabel diatas semuanya valid karena semua butir pernyataan diatas $r = 0,291$. Butir pernyataan memiliki nilai validitas yang tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa lima skor pernyataan pada variable

Keselamatan kerja (X1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

2. Uji Validitas Variabel Kesehatan kerja (X2)

Uji validitass variable Kesehatan Kerja (X2) sebagai berikut:

Tabel 3.2. Uji Validitas Variable Kesehatan Kerja

Descriptive Statistics					
Daftar Pernyataan	Mean	Stat.Produk Moment (r)	N	VALIDITAS	KET
Skor Jawaban X2.1	2,17	0,291	46	0,711	Valid
Skor Jawaban X2.2	2,39	0,291	46	0,832	Valid
Skor Jawaban X2.3	2,26	0,291	46	0,744	Valid
Skor Jawaban X2.4	2,17	0,291	46	0,825	Valid
Skor Jawaban X2.5	2,21	0,291	46	0,700	Valid
Skor Jawaban X2.6	2,32	0,291	46	0,683	Valid

Sumber : Hasil Olahan 2017

Validitas untuk semua butir pernyataan pada variabel Kesehatan kerja (X2) pada tabel diatas semuanya valid karena semua butir pernyataan diatas $r = 0,291$. Butir pernyataan memiliki nilai validitas yang tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa lima skor pernyataan pada variabel Kesehatan kerja (X2) tersebut

dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

3. Uji Validitas Variabel Efektivitas kerja (Y)

Uji validitass variable EfektivitasKerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 3.3. Uji Validitas Variable Efektivitas Kerja

Descriptive Statistics					
Daftar Pertanyaan	Mean	Stat.Produk Moment (r)	N	VALIDITAS	Ket
Skor Jawaban Y1	1,97	0,291	46	0,764	Valid
Skor Jawaban Y2	2,30	0,291	46	0,723	Valid
Skor Jawaban Y3	2,23	0,291	46	0,832	Valid
Skor Jawaban Y4	2,02	0,291	46	0,776	Valid
Skor Jawaban Y5	2,30	0,291	46	0,771	Valid
Skor Jawaban Y6	1,97	0,291	46	0,764	Valid
Skor Jawaban Y7	2,36	0,291	46	0,867	Valid
Skor Jawaban Y8	2,32	0,291	46	0,875	Valid
Skor Jawaban Y9	2,47	0,291	46	0,721	Valid

Sumber : Hasil Olahan 2017

Untuk mengukur nilai valid dari butir pernyataan Efektivitas kerja (Y) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 46 responden sehingga nilai $r (0,05, 46)$ pada *Table Product Moment* dan nilai $r = 0,291$. Jika hasil validitas berada diatas $0,291$ maka dianggap butir pernyataan tersebut sudah valid (tepat). Hasil analisis validitas untuk semua butir pernyataan pada variabel Efektivitas kerja (Y) pada tabel diatas semuanya valid karena semua butir pernyataan diatas $r = 0,291$. Butir pernyataan memiliki nilai validitas yang tinggi sehingga dapat

disimpulkan bahwa lima skor pernyataan pada variabel Efektivitas kerja (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

3.3.2. Uji Reabilitas

Adapun uji reliabilitas untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reliabilitas melalui metode *Croanbarch alpha* untuk variabel Keselamatan kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2) dan Efektivitas Kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4. Uji Reliabilitas Variable Efektivitas Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Keselamatan kerja(X1)	0.816	5
Kesehatan kerja (X2)	0.845	6
Efektivitas kerja (Y)	0.921	9

Sumber : Hasil olahan tahun 2017

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reliabilitas melalui metode *Croancarch alpha*, dimana suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau *alpha* sebesar $0,05$ atau lebih. Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak. dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel (r) $> 0,60$.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variabel Keselamatan kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), dan Efektivitas Kerja (Y)

didasar sebesar $0,6$ ini berarti instrument penelitian ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliabel $> 0,6$.

4. HASILDANPEMBAHASAN

4.1. Hasil Regresi dan Korelasi

4.1.1. Analisis Secara Parsial Variabel Keselamatan Kerja (X1) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Nilai koefisien korelasi $r = 0,577$ menunjukkan bahwa Keselamatan kerja memiliki hubungan sangat kuat dan signifikan terhadap Efektivitas kerja. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,333$ menunjukkan bahwa variasi Efektivitas Kerja $33,3\%$ ($0,333 \times 100\%$) dipengaruhi oleh besarnya

Keselamatan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel keselamatan Kerja (X_1) efektivitas kerja (Y) adalah $Y = 3,352 + 1,162 X_1$ menunjukkan bahwa perubahan Efektivitas Kerja ditentukan oleh Keselamatan kerja yang diberikan. Oleh karena itu apabila Keselamatan Kerja ditingkatkan atau dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan Efektivitas Kerja sebesar 0,333.

4.1.2. Analisis Secara Parsial Variabel Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Nilai koefisien korelasi $r = 0,663$ menunjukkan bahwa Kesehatan kerja memiliki hubungan sangat kuat dan signifikan terhadap Efektivitas kerja. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,439$ menunjukkan bahwa variasi Efektivitas Kerja 43,9% ($0,439 \times 100\%$) dipengaruhi oleh besarnya Kesehatan kerja, sedangkan sisanyadipengaruhi oleh faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel Kesehatan Kerja (X_2) efektivitas kerja (Y) adalah $Y = 4,948 + 1,111 X_2$ menunjukkan bahwa perubahan Efektivitas Kerja ditentukan oleh Kesehatan kerja yang diberikan. Oleh karena itu apabila Kesehatan Kerja ditingkatkan atau dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan Efektivitas Kerjai sebesar 0,439.

4.1.3. Analisis Secara Simultan Variabel Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Nilai koefisien korelasi (nilai yang menunjukkan kekuatan dari X_1 dan X_2 terhadap Y) $r = 0,704$ menunjukkan bahwa Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja memiliki hubungan sangat

kuat dan signifikan terhadap Efektivitas kerja. Nilai koefisien determinasi (pengukuran seberapa baik garis regresi mendekati nilai data) $r^2 = 0,495$ menunjukkan bahwa variasi 49,5% dipengaruhi oleh faktor keselamatan kerja dan kesehatan kerja sedangkan sisanya ditentukan oleh factor lain.

Persamaan regresi (hubungan) antar variabel Keselamatan kerja (X_1) dan Kesehatan kerja (X_2) terhadap Efektivitas kerja (Y) adalah $Y = 0,401 + 0,585(X_1) + 0,829(X_2)$ menunjukkan bahwa Efektivitas kerja ditentukan oleh faktor Keselamatan kerja dan faktor kesehatan kerja yang diberikan. Hal ini menjelaskan bahwa secara bersama variabel keselamatan kerja dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan Efektivitas sebesar 0,585 dan apabila variabel Kesehatan kerja dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan Efektivitas kerja 0,829.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja belum sepenuhnya baik. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus terhadap kedua variable tersebut agar efektivitas kerja karyawan jugameningkat.

4.2. Hasil Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F

Uji koefisien regresi dilakukan dengan tujuan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun simultan. Uji t dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara parsial dan uji F dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X_1) dan (X_2) dengan variabel

terikat (Y) secara simultan atau bersama-sama. Uji F dan uji t dapat dilakukan dengan menggunakan data thitung (t Stat) dan F hitung (Fhit) melalui Uji t secara parsial dan uji F secara Simultan berikut ini :

421. Pengujian secara Parsial Variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Efektivitas Kerja (Y)

Data thitung dan probabilitas digunakan untuk menguji variabel X secara individu sedangkan data thitung digunakan untuk menguji variabel X secara parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23, derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dengan n jumlah responden dan k jumlah variabel. Oleh karena itu mencari angka pada t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan df 43 yang selanjutnya didapat angka 1,681. Dasar pengambilan keputusan adalah : “Jika $thitung > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Sebaliknya $thitung < t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Variabel Keselamatan kerja dengan $thitung$ 4,690 lebih besar dari t_{tabel} 1,681 yang berarti Keselamatan kerja (X1) mempengaruhi Efektivitas kerja (Y) pada PT. Asri Griya Utama, Project Holland Village Manado secara signifikan. Maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

422. Pengujian secara Parsial Variabel Kesehatan Kerja (X2) dan Efektivitas Kerja (Y)

Data thitung dan probabilitas digunakan untuk menguji variabel X secara individu sedangkan data thitung digunakan untuk menguji variabel X secara parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23, derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dengan n jumlah responden dan k jumlah variabel. Oleh karena itu mencari angka pada t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan df 43 yang selanjutnya

didapat angka 1,681. Dasar pengambilan keputusan adalah : “Jika $thitung > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Sebaliknya $thitung < t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Variabel Kesehatan kerja dengan $thitung$ 5,872 lebih besar dari t_{tabel} 1,681 yang berarti Kesehatan kerja (X1) mempengaruhi Efektivitas kerja (Y) pada PT. Asri Griya Utama, Project Holland Village Manado secara signifikan. Maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima

423. Uji F Variabel Keselamatan kerja (X1), Kesehatan kerja (X2), dan Efektivitas kerja (Y)

Data thitung dan probabilitas digunakan untuk menguji variabel X secara individu sedangkan data Fhitung digunakan untuk menguji variabel X secara parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23, derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dengan n jumlah responden dan k jumlah variabel. Oleh karena itu mencari angka pada t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan df 43 yang selanjutnya didapat angka 3,214. Dasar pengambilan keputusan adalah : “Jika $Fhitung > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Sebaliknya $Fhitung < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Variabel Keselamatan kerja dengan $Fhitung$ 21,097 lebih besar dari F_{tabel} 3,214 yang berarti Keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan kerja (X1) secara bersama-sama mempengaruhi Efektivitas kerja (Y) pada PT. Asri Griya Utama, Project Holland Village Manado secara signifikan. Maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Keselamatan kerja karyawan pada PT. Asri Griya Utama Project Holland Village Manado masih belum cukup memadai. Hal ini dilihat dari kurangnya perlengkapan safety yang disediakan oleh perusahaan. Hal ini tentunya akan membuat karyawan kurang merasa nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara efektif.
2. Kesehatan kerja karyawan yang ada pada PT. Asri Griya Utama Project Holland Village Manado masih dalam kondisi kurang baik. Perlengkapan seperti P3K yang merupakan hal utama yang harus disediakan perusahaan untuk menangani jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, justru tidak disediakan oleh perusahaan. Hal tersebut tentunya akan membuat karyawan tidak akan bekerja secara kurang maksimal dikarenakan terbatasnya pengobatan yang disediakan oleh perusahaan. Ketika karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja maka pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik pula
3. Efektivitas kerja karyawan yang ada pada PT. Asri Griya Utama Project Holland Village Manado juga masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masalah keselamatan kerja dan kesehatan kerja dari karyawan yang ada. Ketika karyawan tidak dijamin keselamatan dan kesehatannya maka pekerjaan yang dilakukanpun tidak akan terselesaikan secara efektif.

6. DAFTARREFERENSI

Bennet, Silalahi N.B. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*.

- PT. Binaman Pressindo Seri Manajemen. Jakarta. 1995
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. “*Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Katsuro, Gadzirayi, Taruwona and Suzanna Mupararano. 2010. *Impact Of Occupational Health And Safety Worker Productivity: A Case Of Zimbabwe Food Industry*. African Journal of Business Management Vol.4
- Kirsten, Wolf. 2008. *Health and Productivity Management in Europa*. International Journal of Workplace Health Management Vol. 1 No. 2
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahmawati, Fitri, 2011, *Analisis Pengaruh Program Keselamatan, kesehatan kerjadan lingkungan kerja (K3L) terhadap kinerja karyawan pada PT. Indsopherin Jaya Probolinggo*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim ; Malang
- Ramli, Soehatman. *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta : Dian Rakyat,2010.
- Ronald O'reilly. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prestasi Pustaka: Jakarta
- Schemerhon John R. Jr (1986). *Efektivitas dalam Penyelesaian Tugas*. [Online]. Tersedia: http://www.efektivitas.co.id/234/198_6 [27 Oktober 2017]

- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sondang, Othenk, *Landasan Teori Efektivitas menurut para ahli*, <http://literaturbook.blogspot.com/2014/12/pengertian-efektivitas-dan-landasan.html>>. 27 Oktober 2017]
- Steers Richard. M.. 2005. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga
- Suma'mur. 1985. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Umar. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis moderen*. Yogyakarta, Jaya Putra.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.