

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan Bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri  
Pulp & Kertas)

**SKRIPSI**

Diajukan untuk menempuh ujian sarjana  
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

Nia Indriasari  
Nim. 0310323095-32



**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA  
KOSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
2008**

## TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS ILMU  
ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA, PADA :

HARI : SENIN

TANGGAL : 14 FEBRUARI 2008

PUKUL : 09.00 WIB

JUDUL : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Karyawan Bagian produksi PT. Surabaya Agung  
Industri Pulp & Kertas. Tbk)

DAN DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI

Drs. M Djudi Mukzam, M.Si

KETUA

Drs. Djanalis Djanaid

ANGGOTA

Prof. Bambang Swasto S, ME

ANGGOTA

Drs. Djamhur Hamid, DIP.BUS,M.Si

ANGGOTA

**PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

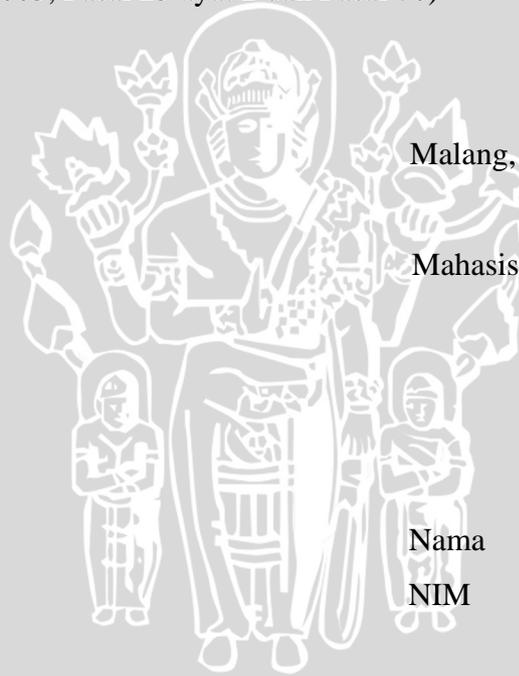
Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku ( UU No.20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70)

Malang, 14 Februari 2008

Mahasiswa

Nama : Nia Indriasari

NIM : 0310323095



## TANDA PERSETUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan  
Bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas)

Disusun oleh : Nia Indriasari

NIM : 0310323095 - 32

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Niaga

Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, Januari 2008

### Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Drs. M Djudi Mukzam, Msi

NIP. 130 890 051

Drs.Djanalis Djanaid

NIP. 130 368 758

## Ringkasan

Nia Indriasari, 2008. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas). Pembimbing Utama : Drs. Djudi Mukzam.M.Si Pendamping : Drs. Djanalis Djanaid.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah salah satu variabel yang menentukan Kinerja Karyawan. Variabel tersebut kini menjadi persoalan penting dan merupakan slogan utama di sejumlah industri, karena menjadi ikon peningkatan kinerja karyawan. Teori yang dikemukakan meliputi pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, gangguan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan pengukuran kinerja. Guna mengetahui sejauh mana signifikansi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan maka dilakukan penelitian dengan menggunakan metode regresi yang dibantu dengan program software SPSS for 15.0. model regresi yang dipilih adalah regresi sederhana, yaitu dengan menjadikan tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variabel bebas.

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan sejumlah data yang berupa kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data yang dianalisis dalam penelitian ini dari jawaban responden melalui penyebaran kuesioner. Penelitian berlangsung di PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas dengan mengambil populasi karyawan bagian produksi. Hal ini didasarkan pada posisi mereka yang mereka yang berinteraksi langsung dengan bahan baku dan penggunaan peralatan kerja yang dapat mengakibatkan terjadi kesalahan kerja. Besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 55 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, didapat dari hasil hipotesis bahwa variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.369 atau 36.9 %, dan variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.230 atau 23 % Namun untuk kasus di PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas, Keselamatan dan Kesehatan Kerja bukanlah variabel penentu kinerja yang utama karena variabel ini hanya mempunyai nilai sebesar 0.363 atau 36.3 %. Ini berarti masih ada 63.7 % variabel yang menentukan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disarankan agar perusahaan menjaga dan terus meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas).

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

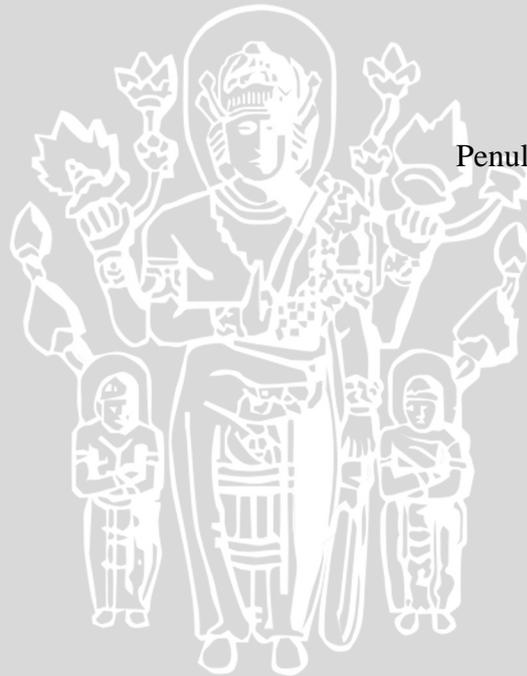
1. Prof. Dr. Suhadak M.Ec Dekan Fakultas Ilmu Administrasi
2. Drs. Rustam Hidayat, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis
3. Drs. M Djudi Mukzam, M.Si dan Bapak Drs. Djanalis Djanaid selaku komisi pembimbing yang sabar dan cermat memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Direktur HRD PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
5. Karyawan dan karyawan PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas yang telah membantu kelancaran penelitian ini.
6. Bapak Ibu yang tercinta terima kasih atas segala dukungan, perhatian, kasih sayang dan doanya yang tulus untuk penulis agar sukses dalam belajar.
7. Untuk "Inot" my Hunny yang telah memberikan dukungan dan kesempatan dalam mengerjakan skripsi ini.
8. Untuk mas Andy, mas Arik dan mbak Ice yang telah memberikan ide-idenya dalam pembuatan skripsi ini.
9. Untuk teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu per satu terima kaih atas semuanya.

Penulis sadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak lepas dari segala kekurangan yang bersumber dari terbatasnya kemampuan penulis, untuk itu kritik dan saran agar skripsi ini menjadi lebih baik, sangat penulis harapkan.

Akhir kata, semoga skripsi ini berguna bagi semua yang membaca dan yang memerlukan.

Malang,. January 2008

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



Penulis

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI .....	i
DAFTAR TABEL .....	ii
DAFTAR GAMBAR .....	iii
DAFTAR LAMPIRAN .....	iv

### Bab I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Kontribusi Penelitian .....	3
E. Sistematika Pembahasan .....	4

### Bab II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Keselamatan Kerja	
1. Pengertian Keselamatan Kerja .....	5
2. Syarat-syarat Keselamatan Kerja .....	6
3. Tujuan Keselamatan Kerja .....	7
4. Penyebab Utama Timbulnya Kecelakaan Kerja .....	8
B. Kesehatan Kerja	
1. Pengertian Kesehatan Kerja .....	9
2. Tujuan Kesehatan Kerja .....	10
3. Penyakit Akibat Kerja .....	10
C. Kinerja	
1. Pengertian Kinerja .....	13
2. Pengukuran Kinerja .....	14
3. Penilaian Kinerja .....	14
D. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja .....	15
E. Model Hubungan dan Hipotesis .....	17

### Bab III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian .....	18
B. Lokasi Penelitian .....	18
C. Variabel dan Pengukuran	
1. Konsep dan Variabel Penelitian .....	18
2. Skala Pengukuran .....	22
D. Populasi dan Sampel .....	22
E. Teknik Pengumpulan Data	
1. Sumber Data .....	23
2. Metode Pengumpulan Data .....	23
3. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	24
F. Analisis Data	
1. Analisa Regresi Beranda .....	25
2. Analisa Hipotesis .....	26

**Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Penyajian Data**

1. Gambaran Umum .....	29
a. Sejarah Singkat Perusahaan .....	29
b. Lokasi Perusahaan .....	29
c. Struktur Organisasi Perusahaan .....	30
d. Organisasi dan Kepersonaliaan Perusahaan .....	33
e. Panitia K3 .....	36
f. Fasilitas K3 .....	37
2. Gambaran Umum Proses Produksi .....	38

**B. Analisa Data Penelitian**

1. ....	Karakteristi
k Responden .....	40
2. ....	Diskripsi
Variabel .....	41
3. ....	Hasil Uji
Validitas dan Reabilitas Kuesioner .....	45
4. ....	Hasil
Analisis Regresi Linier Berganda .....	47
C. Pembahasan .....	50

**Bab V PENUTUP**

A. ....	Kesimpula
n .....	52
B. ....	Saran
.....	53

<b>DAFTAR PUSAKA .....</b>	<b>54</b>
----------------------------	-----------



## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Konsep, Variabel, Indikator, Item Penelitian .....	20
Tabel 2	Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 3	Klasifikasi Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4	Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja .....	42
Tabel 5	Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja .....	43
Tabel 6	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja.....	44
Tabel 7	Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas Variabel Keselamatan Kerja .....	45
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas Variabel Kesehatan Kerja .....	46
Tabel 9	Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas Variabel Kinerja.....	47
Tabel 10	Hasil Uji Analiis Regresi Berganda.....	48





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Model Konsep .....	17
Gambar 2	Model Hipotesis .....	17
Gambar 3	Bagan Struktur Organisasi .....	32
Gambar 4	Panitia K3 .....	36



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner .....	56
Lampiran 2	Statistik Deskriptif.....	60
Lampiran 3	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	66
Lampiran 4	Regression.....	71



## BAB I PENDAHULUAN

### 10. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi sebagai ujung tombak bagi kehidupan sebuah organisasi, karena dari semua faktor produksi, manusia merupakan faktor yang paling utama berperan dalam suatu organisasi. Walaupun demikian arti pentingnya manusia sebagai “alat produksi” tidak efisien ditinjau dari aspek tenaga, keluaran, ketahanan fisik dan metal.

Semakin berkembangnya teknologi dalam proses produksi, maka akan memberikan kemungkinan yang besar timbulnya pengaruh terhadap tenaga kerja. Adanya teknologi yang disertai peralatan modern disamping membawa kemudahan dalam berproduksi juga mempunyai tingkat resiko kecelakaan yang tinggi. Oleh karena itu diperlukan ketelitian serta kewaspadaan yang tinggi dalam mengoperasikannya.

Kesalahan di dalam penggunaan peralatan, kurangnya perlengkapan alat pelindung tenaga kerja, serta ketrampilan tenaga kerja yang kurang memadai ternyata dapat menimbulkan kemungkinan bahaya yang sangat besar berupa kecelakaan kerja, kebakaran, peledakan, pencemaran lingkungan dan penyakit.

Kecelakaan kerja akan menimbulkan hal-hal yang sangat negatif yaitu, berupa kerugian ekonomis serta dapat pula mengakibatkan penderitaan manusia atau tenaga kerja yang bersangkutan. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak aman dan kurang sehat juga dapat mengganggu tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari fenomena tersebut, maka perlu sekali adanya usaha-usaha perlindungan terhadap tenaga kerja. Pemerintah sudah lama merasakan perlunya melaksanakan usaha-usaha perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja sangat diperlukan sebagaimana ditegaskan dalam Tap MPR No. 11/MPR/1993 yang menyatakan bahwa :

Perlindungan tenaga kerja meliputi hak berserikat dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian dan syarat-syarat kerja lainnya, perlu dikembangkan secara terpadu dan bertahap dengan

mempertimbangkan dampak ekonomi dan moneter, kesiapan sektor terkait, kondisi pemberianlapanan kerja dan kemampuan tenaga kerja.

Masalah kesehatan karyawan tidak kalah penting karena hal ini sangat berpengaruh besar terhadap kondisi sehat tidaknya karyawan di dalam melaksanakan tugasnya, jika kesehatan karyawan dalam kondisi sempurna (tidak sedang sakit), maka dapat menekan frekuensi terjadi kecelakaan kerja. Oleh karena itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan karyawan didalam melaksanakan tugasnya terutama yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja yang tinggi sangat diharapkan bagi setiap organisasi karena kinerja merupakan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa diharapkan dengan kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang . Menurut Mangkunegara (2004:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumberdaya manusia persatuan periode yang diberikan padanya.

Beberapa pabrik dan perusahaan yang termasuk PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas, dalam perkembangannya banyak menggunakan peralatan dan mesin-mesin berat. Keputusan dalam menggunakan peralatan dan mesin berat yang berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjaga kinerja karyawan. Permasalahan akan semakin banyak apabila PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas menggunakan mesin berat, karena PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas harus dapat menjamin, penggunaan mesin-mesin dalam meningkatkan produk dan juga harus dapat menjamin keselamatan dan kesehatan dari karyawan yang mengoperasikan mesin.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian mengenai **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas )”**

#### **A. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Bagaimanakah pengaruh secara simultan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas
2. Bagaimanakah pengaruh secara parsial antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas
3. Diantara variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) manakah yang dominan terhadap Kinerja karyawan bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas.

### **11. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan permasalahan tersebut di atas, ditetapkan batas permasalahan yang akan dikaji agar memudahkan pembahasannya. Adapun batas permasalahan

- a. Untuk menjelaskan pengaruh secara simultan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas
1. Untuk menjelaskan pengaruh secara parsial antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas
  2. Untuk mengetahui diantara variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) manakah yang dominan terhadap Kinerja karyawan bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas

### **D. Kontribusi Penelitian**

1. Secara teoritis  
Sebagai informasi bagi penelitian serupa dimasa yang akan datang, serta memberi sumbangan terhadap pengembangan sumber daya manusia.
2. Secara praktis  
Sebagai bahan referensi dan masukan bagi pihak perusahaan dalam mengevaluasi masalah kinerja karyawan.

## **E. Sistematika Pembahasan**

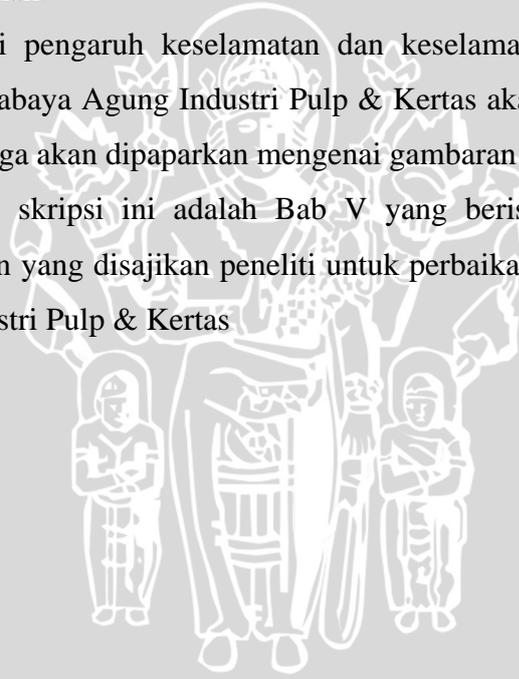
Penelitian ini diawali dengan Bab I mengenai pendahuluan. Pendahuluan meliputi latar belakang masalah berikut rumusnya serta tujuan yang ingin dicapai peneliti melalui penelitian ini. Disini, peneliti juga akan memberikan gambaran mengenai keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada bab selanjutnya, yakni tinjauan pustaka, peneliti akan menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan materi skripsi mengenai pengertian keselamatan kerja, pengertian kesehatan kerja, pengertian kinerja, hubungan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja, kerangka penelitian serta hipotesa.

Metode penelitian akan disajikan di Bab III. Penelitian ini akan mencakup jenis penelitian, situs penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, serta metode analisis yang digunakan.

Data yang mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas akan disajikan di Bab IV. Selain itu pada bab ini juga akan dipaparkan mengenai gambaran umum perusahaan.

Bagian terakhir dari skripsi ini adalah Bab V yang berisi kesimpulan dari penelitian ini dan saran-saran yang disajikan peneliti untuk perbaikan kinerja karyawan di PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Keselamatan

##### 1. Pengertian Keselamatan Kerja

Pengertian keselamatan kerja, menurut Suma'mur (1986:1) adalah keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Megginson dalam Mangkunegara (2004:61), keselamatan kerja didefinisikan sebagai berikut "Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan kerusakan atau kerugian di tempat kerja"

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang dipergunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat bekerja.

Menurut dasar hukum peraturan perundang-undangan yang diatur dalam undang-undang tentang keselamatan kerja No 1 tahun 1970 pasal dua, ini memberikan perlindungan keselamatan kerja meliputi seluruh aspek pekerjaan yang berbahaya, dari segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Sesuai dengan pengertian keselamatan kerja yang dikemukakan Moenir (1983:203) maka faktor-faktor dari keselamatan kerja adalah:

##### a. Lingkungan Kerja Secara Fisik

Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

- 1) Penempatan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya. Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.

- 2) Perlindungan pada pegawai/pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik. Perlengkapan perlindungan misalnya: gas masker, kacamata/topeng las, sarung tangan, helm pengaman, sepatu, pakaian anti api/anti radiasi, penutup telinga, pelindung dada, pakaian anti peluru dan sebagainya.
- 3) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontarbagi penerbangan pesawat tempur, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat PPPK, perahu penolong di setiap kapal besar, tabung oksigen, ambulance dan sebagainya.

#### **b. Lingkungan Sosial Psikologis**

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

- 1) Perlakuan yang adil terhadap semua pegawai/pekerja tanpa membedakan agama, suku kewarganegaraan, turunan dan lingkungan social. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para aksekutif dalam pekerjaan. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Dale dalam bukunya "*Manajemen Theori and Practice*" bahwa kegagalan para pegawai dan eksekutif dalam pekerjaan disebabkan oleh kekurangan keahlian.
- 2) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.
- 3) Masa depan pegawai terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat kecelakaan, baik fisik maupun mental. Bentuk jaminan masa depan ini dapat diwujudkan seperti tunjangan pensiun, tunjangan cacat ataupun

namanya. Sehingga diharapkan dapat menjadi modal usaha untuk mencakupi kehidupan sehari-harinya.

- 4) Kepastian kedudukan dalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu jaminan bahwa orang-orang dalam organisasi itu dilindungi hak/kedudukannya oleh peraturan. Faktor pegawai dijamin secara seimbang dengan kewajibannya.

## 2. Syarat-syarat Keselamatan Kerja

Berdasarkan ruang lingkup yang telah ditetapkan pada pasal 3 Undang-undang No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja yang ditunjukkan untuk

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
- c. Mencegah dan mengurangi peledakan
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran dan kejadian-kejadian lain berbahaya
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul dan menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap gas, hembusan angin cuaca, sinar dan radiasi, suara dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi dan penularan
- i. Memperoleh penerapan yang cukup dan sesuai
- j. Menyelenggarakan suhu dan kelembapan yang baik
- k. Menyelenggarakan penyejukan udara yang baik
- l. Memelihara kesehatan dan ketertiban
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan

- p. Mengamankan dan memperlancar bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
- r. Menyesuaikan menyempurnakan pengamanan pada pekerja yang bahaya kecelakaan menjadi bertambah tinggi

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa sasaran dari syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi perusahaan adalah keselamatan dan kesehatan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang merupakan suatu kegiatan untuk mencegah kecelakaan, cacat, kematian dan kerugian sebagai akibat dari kecelakaan kerja.

### 3. Tujuan Keselamatan Kerja

Tujuan keselamatan kerja menurut pendapat Suma'mur (1986:1-2) adalah sebagai berikut

- a. Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produk nasional.
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Dengan demikian, maka tujuan keselamatan kerja mengisyaratkan bahwa kegiatan keselamatan kerja dengan usaha mengenal dan merumuskan kegiatan pelaksanaan yang didukung dengan pengawasan agar di dapat hasil yang memuaskan.

#### 4. Penyebab Utama Timbulnya Kecelakaan Kerja

Kecelakaan adalah suatu kejadian yang selalu mempunyai sebab dan selalu berakibat kerugian. Menurut Dessler (1986:649/652) ada dua penyebab utama timbulnya kecelakaan dalam perusahaan.

a. Kondisi yang tidak aman

Kondisi yang tidak aman adalah kondisi mekanik atau fisik yang mengakibatkan kecelakaan. Yang termasuk dalam kondisi ini antara lain meliputi

- Peralatan yang tidak diamankan dengan baik
- Peralatan yang rusak
- Pengaturan atau prosedur yang berbahaya, atau disekitar mesin-mesin atau peralatan

b. Tindakan yang tidak aman

Tindakan yang tidak aman merupakan sebab utama kecelakaan dan manusialah yang menimbulkan tindakan tidak aman tersebut. Yang termasuk dalam kategori tindakan yang tidak aman ini antara lain ;

- Tidak mengamankan peralatan
- Tidak menggunakan pakaian pelindung atau peralatan pelindung tubuh
- Membuang benda sembarangan
- Bekerja dengan kecepatan yang tidak aman, apakah terlalu cepat atau terlalu lambat
- Menyebabkan tidak berfungsinya alat pengaman dengan memindahkan, menyesuaikan atau memutuskan
- Menggunakan peralatan yang tidak aman dalam memuat, menempatkan, mencampur atau mengkombinasi
- Mengambil (posisi yang tidak aman dibawah beban yang tergantung)
- Mengangkat barang dengan ceroboh
- Mengganggu, menggoda, bertengkar, bermain dan sebagainya.

Kondisi yang tidak aman dan tindakan yang tidak aman tersebut akan mengakibatkan kecelakaan kerja dan bilamana sering terjadi akan mengancam operasi perusahaan. Kecelakaan kerja ini dapat langsung mengakibatkan

a. Penderitaan fisik tenaga kerja, misalnya kematian, cacat tubuh dan sebagainya

b. Kehilangan waktu kerja, kerusakan harta benda dan lain sebagainya

Manullang (1990:63) juga menjelaskan beberapa faktor yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja, yaitu

a. Faktor manusia

Misalnya kurangnya ketrampilan atau kurangnya pengetahuan salah penempatan, misalnya tenaga kerja lulusan Sekolah Teknologi Menengah (STM) akan tetapi ditempatkan dibagian Tata Usaha.

b. Faktor material atau bahannya atau peralatannya

Misalnya karena bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga mudah dapat menimbulkan kecelakaan

c. Faktor bahaya atau sumber bahaya / bahaya ada dua sebab

- 1) Perbuatan berbahaya  
Misalnya karena metode kerja yang salah, keletihan atau kelesuan sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya
- 2) Kondisi atau keadaan berbahaya  
Yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin atau peralatan-peralatan lingkungan, proses sifat pekerjaan.
- d. Faktor yang dihadapi  
Misalnya kurangnya pemeliharaan mesin-mesin dan peralatan sehingga tidak bekerja dengan sempurna.

Sebagaimana yang kita ketahui keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan karena dampak terjadinya suatu kecelakaan kerja tidak hanya merugikan karyawan tetapi juga perusahaan secara langsung. Oleh karena itu penanganan masalah keselamatan dan kesehatan kerja di dalam sebuah perusahaan harus secara serius oleh seluruh komponen pelaku usaha dan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang terorganisir dengan baik tentunya akan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. Yang dimaksud dengan terorganisir dengan baik disini adalah terpenuhinya semua aspek syarat-syarat keselamatan kerja sesuai dengan pasal 3 UU Nomor 1 Tahun 1970, terpenuhinya lingkungan kerja yang sehat dengan terbebas dari penyakit akibat kerja baik dari golongan fisik, golongan kimia, golongan biologis, golongan fisiologis, dan golongan psikologi.

## **B. Kesehatan Kerja**

### **1. Pengertian Kesehatan Kerja**

Menurut Moenir (1983:207) yang dimaksud kesehatan kerja adalah “Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan”.

Menurut Soepomo (1985:75) “Kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja”.

Menurut Manullang (1990: 87), adapun faktor-faktor dari keselamatan kerja yang meliputi:

1. Lingkungan kerja secara medis  
Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut

- a. Kebersihan lingkungan kerja
- b. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
- c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

## 2. Sarana kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari

- a. Penyediaan air bersih
  - b. Sarana olah raga dan kesempatan rekreasi
  - c. Sarana kamar mandi dan wc
- ## 3. Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja
- a. Pemberian makanan yang bergizi
  - b. Pelayanan kesehatan tenaga kerja
  - c. Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal

## 2. Tujuan Kesehatan Kerja

Tujuan kesehatan kerja menurut Manullang (1990:87) adalah

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
4. Meningkatkan produktifitas kerja

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan kesehatan kerja adalah menjaga dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

## 3. Penyakit Akibat Kerja

Salah satu hambatan dalam proses kerja adalah penyakit yang erat hubungannya dengan masalah kesehatan kerja. Adapun penyakit yang diderita tenaga kerja dapat diuraikan sebagai berikut

- a. Penyakit umum

Penyakit umum merupakan penyakit yang dapat diderita oleh setiap orang baik itu seseorang pekerja maupun penganggur, seorang anak maupun orang lanjut usia.

- b. Penyakit akibat kerja

Penyakit akibat kerja merupakan penyakit yang ditimbulkan karena pekerjaannya. Menurut Romandang (1985:139) pada umumnya penyakit akibat kerja disebabkan beberapa faktor;

1) Faktor fisik

- a) Bunyi atau getaran yang bisa menyebabkan ketulian atau peka (sementara / permanen)
- b) Suhu ruang kerja
- c) Radiasi sinar rontgen atau sinar-sinar radio aktif yang menyebabkan kelainan pada kulit, mata, bahkan susunan darah
- d) Tekanan udara yang tinggi menyebabkan ketulian permanen. *Caisson Discase* (keadaan yang ditandai dengan kelumpuhan, rasa sakit karena panas udara) dan lain-lain.

2) Faktor Kimia

- a) Debu dan serbuk yang menyebabkan penyakit pada saluran pernafasan
- b) Kabut dan racun serangga yang menimbulkan keracunan
- c) Gas, misalnya keracunan karbon monoksida, hidrogen sulfide dan lain-lain
- d) Uap yang menyebabkan keracunan atau penyakit kulit
- e) Cairan beracun

3) Faktor Biologis

- a) Tumbuh-tumbuhan yang beracun atau menimbulkan alergi
- b) Penyakit *Antharak* (semacam infeksi) dari hewan atau *Brucela* pada karyawan penyakit kulit

4) Faktor Fisiologis

- a) Konstruksi mesin atau peralatan yang tidak sesuai dengan mekanisme tubuh manusia
- b) Sikap kerja yang menyebabkan keletihan dan kelainan fisik
- c) Cara kerja yang membosankan atau melelahkan

5) Faktor Psikologis

- a) Proses kerja yang rutin dan membosankan
- b) Hubungan kerja yang terlalu menekan/ sangat menuntun
- c) Suasana kerja yang serba kurang nyaman

Menurut ILO dalam Wetik (1986:84) menetapkan syarat kesehatan tersebut adalah

- a. Kebersihan harus selalu dijaga di semua tempat kerja, bengkel, ruang pabrik, gang-gang, lantai dan sebagainya.
- b. Tersedianya air (air minum) yang bersih dan sehat.
- c. Penerangan yang cukup yang tidak silau atau gelap.
- d. Ventilasi yang cukup sehingga ruang selalu memperoleh udara yang segar.
- e. Pengatur barang atau ruangan kerja yang rapi dan bersih untuk menghindari serangga bakteri, baksil, tikus dan serangga pembawa penyakit.
- f. Faktor suara/kegaduhan
- g. Warna barang atau dinding yang mempengaruhi rasa cemas dan dinding serta mengganggu mata
- h. Membuang sampah atau sisa-sisa kerja perusahaan apapun sehingga tidak menimbulkan gangguan pegawai

Untuk memantapkan peran kesehatan kerja sangat dibutuhkan kerja sama dengan fungsi keselamatan kerja dan fungsi terkait lainnya dalam upaya menciptakan kondisi kerja yang aman, pencegahan terjadi insiden (kecelakaan, kebakaran, penyakit akibat kerja, pencemaran lingkungan). Selain itu perusahaan harus sadar bahwa peningkatan kinerja sangat erat kaitannya dengan efisiensi dan prestasi kerja. Kedua hal itu tidak terlepas dari tenaga kerja yang sehat, selamat dan sejahtera. Oleh sebab itu program upaya kesehatan kerja karyawan harus ditingkatkan dengan baik oleh perusahaan maupun pemerintah.

## C. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999:2) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Simanjuntak (2004:9) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Kusriyanto dalam Mangkunegara (2004:9) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).

Dari beberapa definisi di atas, maka kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang telah diperoleh oleh karyawan berdasarkan standar dalam

periode waktu tertentu. Jadi kinerja dalam konsep ini adalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan.

## 2. Pengukuran Kinerja

Menurut Dharma (1993:46) menyatakan bahwa kriteria dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Kuantitas, yang berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan. Merupakan ukuran kuantitatif yang melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah yang dihasilkan, sehingga untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan tersebut dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas, yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan (baik buruknya). Ukuran kuantitas yang mencerminkan "tingkat kepuasan" yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu perusahaan walaupun standar kualitas sulit diukur atau ditentukan tetapi hal ini penting sebagai acuan pencapaian sasaran penyelesaian suatu pekerjaan.
3. Ketepatan waktu, yang berkaitan dengan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Merupakan suatu jenis khusus dari ukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Dalam hal ini penetapan standar waktu biasanya ditentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak waktu.

## 3. Penilaian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Meggison dalam Mangkunegara (2002:69), mengemukakan bahwa: "*Performance appraisal is the process an employer uses to determine whether an employee is performing the job as intended (performance appraisal)* adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah eseoriran pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan)"

Menurut Rivai (2005:18) "Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Dan Rivai (2005:19) menyimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan:

- a. Alat yang paling baik untuk menentukan apakah karyawan telah memberikan hasil kerja yang memadai dan melaksanakan aktivitas kinerja sesuai dengan standar kinerja.
- b. Salah satu cara untuk menentukan penilaian kinerja dengan melakukan penilaian mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan.
- c. Alat yang baik untuk menganalisa kinerja karyawan dan membuat rekomendasi perbaikan.

Dari beberapa definisi diatas, maka penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.

#### **D. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan.**

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilaksanakan oleh perusahaan diharapkan dapat mempertinggi derajat kesehatan dan keselamatan karyawan. Apabila masalah kesehatan dan keselamatan ini, tidak diperhatikan akan dapat menjadi bumerang bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi karyawan yang kondisi kesehatannya jelas tentu berdampak pada penyelesaian pekerjaannya, sehingga membuat kinerja menurun.

Menurut Sedarmayanti dalam Hari (2004:24) “Adanya program kesehatan yang baik dan memenuhi syarat akan menguntungkan pegawai secara material, karena pegawai jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama, lebih produktif.

Semakin maju suatu masyarakat, semakin banyak problem-problem yang dihadapi oleh anggota-anggota masyarakat tersebut. Perubahan sosial dan ekonomi membawa pengaruh terhadap masyarakat. Dan karyawan sebagai anggota masyarakat ikut pula terpengaruh pula terhadap perubahan ini. Dengan demikian banyak problem yang harus dihadapi dan ini membawa pengaruh pula terhadap kondisi mental dan kesehatan karyawan. Padahal kondisi mental yang buruk akan ditunjukkan dari tingginya tingkat perputaran tenaga kerja, buruknya hubungan antara bawahan atau dengan rekan-rekan sekerja.

Menurut Siagian (2002:263) pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena para karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikologi,

akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah.

Penyakit akibat kerja apabila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktifitas kerja sekaligus menurunkan pendapatan yang diterimanya. Sedangkan bagi perusahaan berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terdapat kualitas dan kapasitas perusahaan. Pekerja bukanlah sebagai suatu robot ( Bartor, 1990:150). Untuk itu pertimbangan ekonomi secara murni mungkin tidak baik, maka perlu “memanusiakan pekerjaan” atau membuat suasana kerja lebih manusiawi. Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi kinerja mereka akan menurun. Lebih lanjut, mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang juga.

Menurut Dharma (2002:164), ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan.

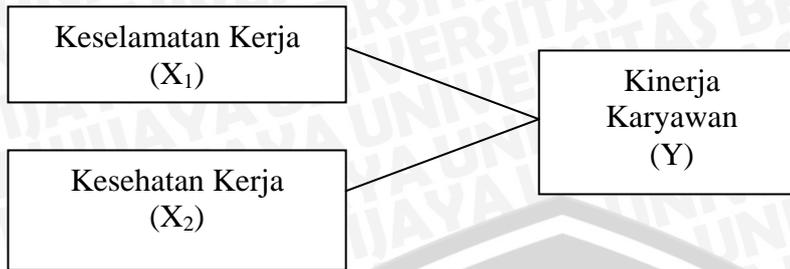
Dari uraian diatas tampak jelas, bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Apabila perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang sama dan tenang, maka karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan. Sehingga karyawan akan mempunyai loyalitas, gairah bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

#### **E. Model Hubungan dan Hipotesis**

Hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah hubungan antara variabel;



Gambar 1  
Model Konsep



Gambar 2  
Model Hipotesis

Berdasarkan model hipotesis yang merupakan pengembangan dari model konsep, maka rumusan dalam penelitian ini adalah

1. Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara Keselamatan Kerja Individu (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja (Y).
2. Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara Kesehatan Kerja Individu (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja (Y).



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian survai yang digunakan dengan maksud *explanatory research* (penelitian penjelasan). Menurut Singarimbun dan Efendy (1995:5), penelitian penjelasan merupakan penelitian yang menyoroti hubungan variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Oleh karena itu penelitian ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesa atau *testing research*.

Adapun dasar utama pemilihan jenis penelitian ini adalah untuk menguji hipotesa yang telah digunakan sebelumnya. Melalui uji hipotesa tersebut, diharapkan dapat menjelaskan fenomena pengaruh pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan.

#### B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada karyawan bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas Penepatan lokasi ini diambil dengan pertimbangan bahwa lokasi tersebut memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data/ informasi yang berhubungan dengan judul peneliti.

#### C. Variabel dan Pengukuran

##### 1. Konsep dan Variabel Penelitian

Beberapa unsur yang merupakan perangkat pokok penelitian adalah konsep, variabel, dan item. Pemahaman unsur-unsur tersebut diperlukan untuk mendapatkan untuk dapat merumuskan hubungan teoritis dengan baik. Selanjutnya pengetahuan tentang konsep, variabel dan item, lebih diperlukan agar peneliti mempunyai gambaran tentang data yang hendak dikumpulkan dengan penelitian.

Menurut Singaribun dan Efendi (1998:95), "konsep adalah generaliasi dari kelompok fenomena tertentu sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama. Guna mendekati operasional konsep dijabarkan ke dalam variabel-variabel, dimana "variabel-variabel adalah segala sesuatu yang akan dijadikan

objek pengamatan penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti (Suryabrata, 1995:79)”

Berdasarkan definisi operasional di atas maka dapat diterangkan konsep, variabel, indikator dan item penelitian pada tabel 1. dengan keseluruhan variabel ini kemudian diadakan pengukuran. Menurut Stevens yang dikutip Nazir (1998:149), menjelaskan, bahwa pengukuran adalah penetapan/pemberian angka terhadap obyek atau fenomena menurut aturan tertentu.



**Tabel 1**  
**Konsep, Variabel, Indikator, Item Penelitian**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Keselamatan Kerja ( $X_1$ )	a.Lingkungan Kerja Secara Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemberian tanda peringatan pada peralatan kerja</li> <li>- Kondisi peralatan perlindungan kerja</li> <li>- Ketersediaan peralatan perlindungan</li> </ul>
		b.Lingkungan Sosial Psikologis	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aturan yang baku</li> <li>- Tunjangan kecelakaan kerja</li> </ul>
	Kesehatan Kerja ( $X_2$ )	a.Kondisi kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebersihan lingkungan kerja</li> <li>- Suhu atau ventilasi di tempat kerja</li> <li>- Sistem pengolahan limbah industri</li> </ul>
		b.Sarana kesehatan Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyediaan air bersih</li> <li>- Sarana kamar mandi</li> </ul>
		c.Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemberian makanan yang bergizi</li> <li>- Pelayanan kesehatan</li> </ul>
	Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	a. Kuantitas Kerja
b. Kualitas Kerja			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pencapaian mutu hasil kerja dibandingkan dengan standar yang ditetapkan</li> <li>- Ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan</li> </ul>
c. Ketepatan Waktu			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.</li> <li>- Segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan</li> </ul>

Dari tabel 3, definisi operasional dari konsep, variabel, indikator dan item-item yang diteliti dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

Ada beberapa variabel yang digunakan didalam penelitian ini, yaitu:

1. Keselamatan Kerja, dengan variabel Keselamatan Kerja Individu.

Dimana indikator dan item-itemnya adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Secara Fisik

- Pemberian tanda peringatan pada peralatan kerja.
- Kondisi peralatan perlindungan kerja.
- Ketersediaan peralatan perlindungan kerja

b. Lingkungan Sosial Psikologis

- Aturan yang baku
- Tunjangan kecelakaan kerja

2. Kesehatan Kerja dengan variabel Kesehatan Kerja Individu.

Dimana indikator dan item-itemnya adalah sebagai berikut:

a. Kondisi Kerja

- Kebersihan lingkungan kerja
- Suhu atau ventilasi di tempat kerja
- Sistem pengolahan limbah industri

b. Sarana Kesehatan Tenaga Kerja

- Sistem pengolahan limbah industri
- Sarana kamar mandi

c. Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja

- Pemberian makanan yang bergizi
- Pelayanan kesehatan

3. Kinerja dengan variabel Kinerja Karyawan

Dimana indikator dan item-itemnya adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas Kerja

- Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan
- Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan

b. Kualitas Kerja

- Pencapaian mutu hasil kerja dibandingkan dengan standar yang ditetapkan
- Ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

c. **Ketetapan Waktu**

- Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.
- Segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

## **2. Skala Pengukuran**

Untuk memperoleh data kuantitatif variabel diatas diukur dengan menggunakan skala interval dengan memakai metode pengukuran yang dikembangkan oleh Likert. Formasi dan daftar pertanyaan yang diajukan adalah bentuk tertutup, dimana responden hanya diperkenankan untuk memilih jawaban dari sekian alternatif jawaban yang tersedia.. Setiap pertanyaan atau pertanyaan memiliki 5 poin skala penentu skor adalah sebagai berikut:

1. Untuk jawaban A : skor 5
2. Untuk jawaban B : skor 4
3. Untuk jawaban C : skor 3
4. Untuk jawaban D : skor 2
5. Untuk jawaban E : skor 1

## **D. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Dalam penelitian ini populasi yang ditentukan adalah karyawan bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp dan Kertas

### **b. Sampel**

Pengambilan sampel harus representatif, yaitu mewakili populasi dalam arti ciri-ciri atau karekteristik yang ada pada populasi tercermin pada sampel. Mengingat kepentingan ini maka pangambilan sampel harus mengikuti teknik-teknik yang ditentukan.

Sebagaimana dinyatakan Arikunto (1993:107), bahwa subyeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semua sebagai penelitian yang merupakan penelitian populasi selanjutnya. Jika subyeknya besar dapat diambil 15% dengan asumsi bahwa jumlah sampel yang diambil dapat mewakili dari jumlah keseluruhan populasi yang ada.

Adapun teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling (sampel acak sederhana), sehingga subyeknya yang ada didalam

populasi di anggap sama. Dengan demikian, maka setiap subyek memperoleh kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dapat pula dipakai rumus Slovin Housein Umar dalam Ariek, 2003:38) adalah sebagai berikut:

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

dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan.

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

$$n = \frac{123}{1 + 123(0.1)^2} = 55.15$$

Jadi jumlah sampel yang dapat diambil adalah 55.15 orang, dibulatkan menjadi 55 orang

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Sumber Data

Menurut cara memperolehnya, data dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis data yaitu:

- Data Primer

Data primer adalah data yang diambil atau diperoleh dan dikumpulkan langsung dari jawaban responden melalui kuesioner.

- Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh di pihak lain, artinya data itu tidak diusahakan sendiri pengumpulannya misalnya, dari Biro Statistik, majalah, keterangan-keterangan atau publikasi lainnya.

## 2. Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah

### 1. Kuesioner

Cara pengumpulan data primer dimana responden dihubungi melalui daftar pertanyaan tertulis yang diajukan.

### 2. Interview

Suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab dengan pihak mandor atau supervisor untuk mengetahui lebih jauh keadaan perusahaan dalam pengumpulan data yang lebih luas.

### 3. Dokumentasi

Cara pengumpulan data yang dilakukan secara luas dengan jalan pencatatan terhadap obyek penelitian untuk mengetahui keadaan perusahaan.

## 3. Validitas dan Realibilitas Instrumen Pengujian

### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen (Arikunto, 2002:144). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data di variabel yang diteliti secara tepat. Dalam Arikunto (2002:146) untuk mengetahui kesahihan dari instrumen kuesioner yaitu dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment Correlation (korelasi Pearson Product Moment), sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Menurut Marun dalam Sugiyono (2003:106), suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai kolerasinya lebih besar dari 0.3

### b. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang

diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengikat gejala yang sama.

Menurut Ebel & Frisbie dalam Ariek (2003:43), untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha_{std} = \frac{K\bar{r}}{I + (K-1)r}$$

keterangan:

$\alpha_{std}$  = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

R = Rata-rata korelasi

Berdasarkan hasil pengujian terhadap data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket atas tingkat validitas dan reliabilitas, dapat diketahui sebagai berikut

**Tabel 2**  
**Koefisien korelasi item**  
**Variabel Keselamatan (X<sub>1</sub>)**

Kelompok	Nomer item	Korelasi	Keterangan
X1	XI.1	0.346	valid
	XI.2	0.641	valid
	XI.3	0.701	valid
	XI.4	0.508	valid
	XI.5	0.600	valid
Alpha cronbach		0.605	Reliabel

Keterangan item:

Item XI. 1 : Pemberian tanda peringatan

Item XI.2 : Kondisi Peralatan

Item XI.3 : Ketersediaan Peralatan

Item XI.4 : Aturan Baku

Item XI.5 : Tunjangan Kecelakaan

Dari tabel 2 nampak semua item yang digunakan untuk mengukur variabel keselamatan adalah valid dan reliabel, dengan koefisien (r) masing-masing tem signifikan

**Tabel 3**  
**Koefisien korelasi item**  
**Variabel Kesehatan (X<sub>2</sub>)**

Kelompok	Nomer item	Korelasi	Keterangan
X2	X2.1	0.562	valid
	X2.2	0.664	valid
	X2.3	0.539	valid
	X2.4	0.666	valid
	X2.5	0.578	valid
	X2.6	0.599	valid
	X2.7	0.362	valid
Alpha cronbach		0.642	Reliabel

**Keterangan Item**

- Item X2.1 : Kebersihan Lingkungan Kerja
- Item X2.2 : Suhu atau Ventilasi di tempat kerja
- Item X2.3 : Sistem Pembuangan Limbah
- Item X2.4 : Penyediaan air Bersih
- Item X2.5 : Sarana Kamar Mandi
- Item X2.6 : Pemberian Makanan
- Item X2.7 : Pelayanan Kesehatan

Dari tabel 3 nampak semua item yang digunakan untuk mengukur variabel kesehatan adalah valid dan reliabel, dengan koefisien (r) masing-masing item signifikan

**Tabel 4**  
**Koefisien korelasi item**  
**Variabel Kinerja (Y)**

Kelompok	Nomer item	Korelasi	Keterangan
Y	Y1	0.580	valid
	Y2	0.613	valid
	Y3	0.465	valid
	Y4	0.729	valid
	Y5	0.504	valid

	Y6	0.738	valid
Alpha cronbach		0.657	Reliabel

Keterangan Item:

Item Y1 : Hasil Kerja sesuai Standar

Item Y2 : Mampu Menyelesaikan Tugas

Item Y3 : Pencapaian Mutu

Item Y4 : Ketelitian Tugas

Item Y5 : Penyelesaian Tugas Sesuai Standar

Item Y6 : Segera Melaksanakan Tugas

Dari tabel 4 nampak semua item yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah valid dan reliabel, dengan koefisien (r) masing-masing tem signifikan

## F. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah

### 1. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda adalah alat uji statistik yang digunakan untuk melakukan estimasi mengenai bagaimana perubahan nilai variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Dajan (1995:3660) mengungkapkan bahwa “Pada dasarnya, masalah hubungan antara variabel X dan Y umumnya berkisar pada dua hal. Pertama, pencarian bentuk persamaan yang sesuai guna meramal rata-rata Y bagi X yang tertentu atau rata-rata X bagi Y yang tertentu, serta menaksir kesalahan peramalan sedemikian itu. Kedua, pengukuran tentang tingkat asosiasi atau korelasi antara variabel X dan Y” adapun perhitungan persamaan regresi berganda ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots$$

Keterangan:

Y = Tingkat kinerja

$x_1$  = Total skor penilaian tiap responden terhadap keselamatan kerja

$b_2$  = Total skor penilaian tiap responden terhadap kesehatan

$b_{1,n}$  = koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel 1 & 2

a = konstanta

### 2. Uji Hipotesis

## b Uji F

Untuk menguji tingkat signifikan tidaknya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara simultan. Dalam hal ini digunakan uji F ( $f_{\text{test}}$ ) dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

F = Pendekatan distribusi probabilitas Fischer

k = Banyaknya variabel bebas

$R^2$  = Koefisien determinasi

### Pengujian hipotesis

- $H_0 : B_1, B_2 = 0$

(Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat)

- $H_a : B_1, B_2 \neq 0$

(Ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat)

Kriteria uji F

1. Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh variabel bebas dengan variabel Y.
2. Jika  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

## b Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial, digunakan uji t ( $t_{\text{test}}$ ) dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{sb}$$

Di mana

t = t hitung

b = Koefisien regresi

sb = Standar error dari variabel bebas

### **Pengujian hipotesis**

-  $H_0 : B_1, B_2 = 0$

(Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat)

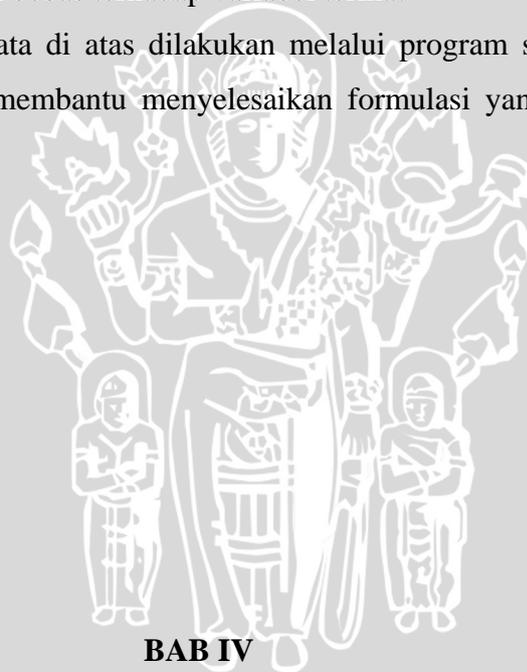
-  $H_a : B_1, B_2 \neq 0$

(Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat)

Kriteria Uji t:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_i$  diterima, artinya ada pengaruh variabel bebas dengan variabel Y.
2. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_i$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

Rangkaian analisa data di atas dilakukan melalui program software SPSS for Windows versi 15.0 yang membantu menyelesaikan formulasi yang telah dijelaskan sebelumnya.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Setelah dikemukakan metode penelitian yang dipakai pada bab sebelumnya, selanjutnya pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian dan bahasan sebagai berikut:

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Singkat**

PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas atau lebih dikenal dengan nama PT. Surya Kertas merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi kertas HVS, Duplex dan kertas Koran di Indonesia.

PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas didirikan oleh Bapak. Tirtomulyadi Sulistyono berdasarkan Akte No. 35 pada tanggal 31 Agustus 1973 dihadapan Notaris Harsono Soetedjo Sarjana Hukum, Notaris di Surabaya dan perubahan terakhir No. 56 tanggal 17 Juni 1994 oleh Washid Hasyim Sarjana Hukum, Notaris di Surabaya dan mendapat ijin prinsip dari BKPM No. 723/SK/A/BKPM/XI/73/PMDN, tanggal 08 November 1973 serta perubahan terakhir No. 40/II/PMDN/1991 tanggal 23 Februari 1991.

PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas berlokasi di Driyorejo, Gresik dan lokasi kantor pusat untuk operasional di jalan Kedungdoro No. 60 Surabaya. Adapun faktor pertimbangan dalam menetapkan lokasi di daerah tersebut adalah :

## **2. Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi adalah suatu gambaran secara skematis tentang bagian-bagian, tugas-tugas serta hubungan lainnya dalam suatu badan usaha atau lembaga.

Struktur organisasi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas adalah berbentuk garis fungsional yaitu struktur organisasi yang penyusunannya didasarkan atas fungsi-fungsi yang ada dalam organisasi perusahaan tersebut, masing-masing kepala bagian adalah seorang spesialis dan masing-masing pekerja mempunyai pimpinan. Kepala bagian mempunyai kekuasaan penuh dalam menjalankan fungsi-fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk lebih jelasnya mengenai tugas – tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing – masing bagian berikut ini akan penulis kemukakan melalui gambar dan struktur organisasi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas.

Adapun tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

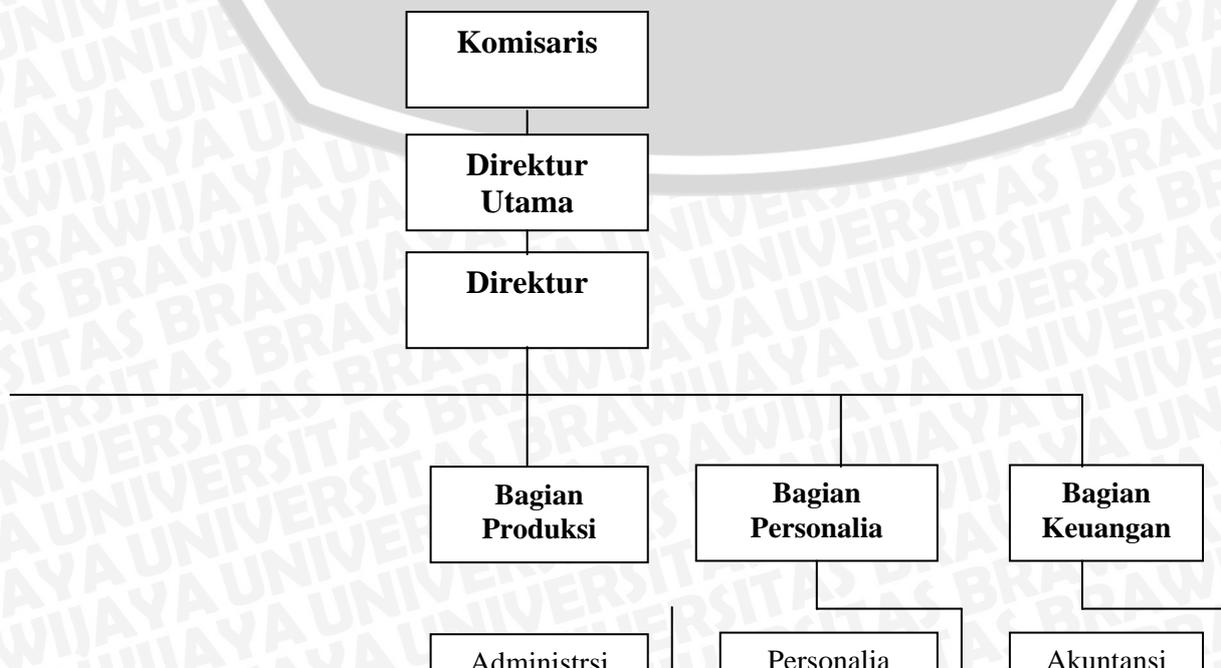
### **1. Komisaris**

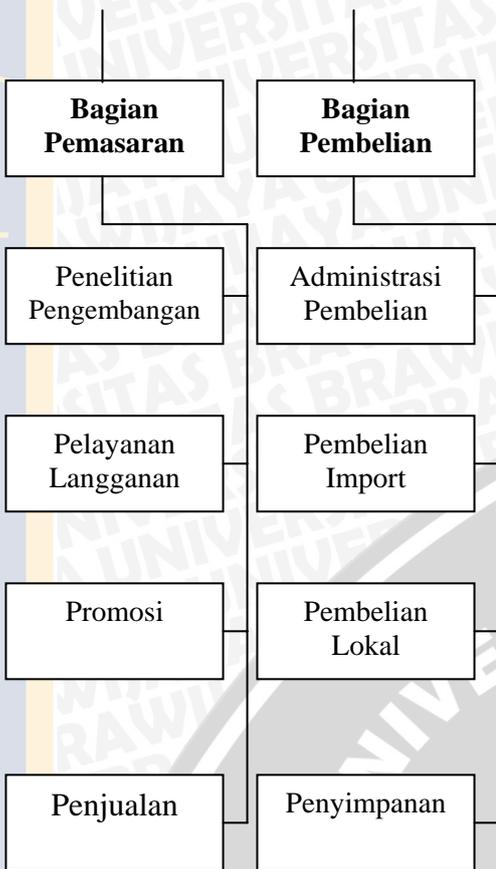
Berkewajiban untuk mengawasi pekerjaan serta pertanggungjawaban direktur dan pelaksana kebijaksanaan perusahaan.

### **2. Direktur Utama**

- a. Memimpin perusahaan, mengelola dan mengkoordinir seluruh kegiatan yang ada dibawahnya.
  - b. Menyetujui penjualan dan menentukan limit ( batas ) kredit umum dan khusus.
  - c. Menyetujui pengeluaran uang baik kontan maupun cek.
  - d. Menandatangani dan bertanggungjawab atas masalah perpajakan.
- 3 Direktur
- a. Sebagai Penanggungjawab atas kelangsungan hidup perusahaan.
  - b. Mengkoordinir serta melakukan pengawasan terhadap aktivitas bawahan, antara lain : bagian pemasaran, bagian keuangan, bagian produksi dan umum.
- 4 Manajer Pemasaran
- a. Melaksanakan usaha-usaha promosi penjualan.
  - b. Bertanggungjawab atas efektivitas usaha-usaha penjualan.
  - c. Bertanggungjawab atas kebijaksanaan dengan pelanggan yang setelah penjualan produk.
  - d. Bertanggungjawab atas pengurusan pengumpulan data dan aktivitas analisa staf riset bagian penjualan.

**GAMBAR 3**  
**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI**  
**PT. SURABAYA AGUNG INDUSTRI PULP & KERTAS**





**Sumber :** Bagian Personalia  
PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas

5 Manajer Produksi

- a. Memimpin dan mengkoordinir karyawan produksi serta karyawan gudang dan pemeliharaan mesin.
- b. Bertanggungjawab atas kualitas produk juga mengusahakan untuk memperkecil jumlah kerusakan produk selama proses produksi.
- c. Bertanggungjawab atas kelancaran proses produksi secara keseluruhan sampai barang siap dikirim ke bagian penjualan.
- d. Memberikan laporan kemajuan kegiatan produksi sebagai bahan untuk mengadakan tindakan koreksi seperlunya.
- e. Mengusahakan kesesuai antara jam kerja karyawan agar tidak ada yang menganggur.

6 Manajer Keuangan



- a. Mengukur dan mengadakan pencatatan keuangan perusahaan.
  - b. Bertanggungjawab atas kelancaran pengolahan dan pencatatan kas.
  - c. Bertanggungjawab dan mengatur masalah piutang dan penagihan.
  - d. Bertanggungjawab terhadap administrasi fungsi-fungsi yang berada dibawah wewenang maupun pengambilan keputusan dan rekomendasi yang menyangkut aspek-aspek yang paling penting.
7. Manajer Personalia
- a. Mengelola dan mengkoordinir semua tenaga kerja supaya mampu bekerjasama sesuai dengan fungsinya.
  - b. Menyelenggarakan administrasi kepegawaian dan penggajian serta masalah-masalah kebutuhan tenaga kerja.
  - c. Bertanggungjawab atas penempatan dan penegakan standar keselamatan dalam organisasi.
  - d. Mengembangkan kecakapan personalia pada semua tingkat organisasi

### 3. Personalia

#### a. Jumlah Karyawan

Tenaga kerja merupakan pemegang peranan penting dalam segala kegiatan didalam perusahaan sebab faktor tenaga kerja merupakan hal yang sangat menentukan sukses tidaknya suatu usaha, oleh sebab itu faktor tenaga kerja perlu mendapatkan perhatian khusus.

Jumlah keseluruhan karyawan PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas sampai saat ini berjumlah :

- a. Bagian Kantor Pusat sebanyak 66 orang
- b. Bagian Produksi sebanyak 840 orang.

#### b. Pengaturan jam Kerja

Dalam melaksanakan kegiatan atau tugasnya perusahaan menetapkan jadwal kerja sebagai berikut :

- a. Untuk Kantor Pusat
  - Hari Senin – Jumat : 08.00 s.d 16.30
  - Hari Sabtu : 08.00 s.d 12.00

b. Untuk Pabrik

Terbagai atas tiga shift yaitu :

Shift I : 07.00 s.d 15.00

Shift II: 15.00 s.d 23.00

Shift III : 23.00 s.d 07.00

**c. Sistem Pengupahan**

a. Untuk Karyawan Bulanan

Pengupahan atau penggajian diberikan berdasarkan status dan jabatan karyawan dan dibayarkan setiap bulan oleh perusahaan.

b. Untuk Karyawan Harian

Pengupahan dan penggajian diberikan kepada karyawan dengan status harian dimana gaji dihitung berdasarkan jumlah hari kerja. Dan penggajian diberikan setiap minggu oleh perusahaan. Untuk pembayaran lembur dihitung 1,5 kali upah dikalikan jumlah jam lembur.

**d. Organisasi Perburuhan**

Organisasi tenaga kerja yang ada dalam perusahaan adalah tergabung dalam Organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia ( SPSI ). Organisasi ini didirikan oleh pekerja yang berfungsi sebagai wakil pekerja, yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan dan telah terdaftar pada kantor Bina Lindung Departemen Tenaga Kerja pada tanggal 24 Agustus 1975 No. DP – 01/FBSI/VII/1975.

**e. Cara Pengembangan Tenaga Kerja**

Pengembangan karyawan bagi perusahaan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Dengan meningkatnya kemampuan karyawan diharapkan semakin mempertinggi tingkat kinerja. Karyawan dan profesionalisme dalam bidang masing-masing Adapun upaya pengembangan yang dilakukan adalah melalui

- a. Job Training, yaitu karyawan baru akan di training selama 3 bulan. Kalau mereka selama training menunjukkan kemampuan yang baik, maka selanjutnya mereka akan menjadi karyawan tetap di PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas.

- b. Penilaian prestasi kerja yang berdasarkan loyalitas kesungguhan dan kedisiplinan dalam bekerja.

Selain itu, PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas memberikan penghargaan kepada karyawan yang aktif dan yang berdedikasi tinggi, yaitu berupa kenaikan jabatan dan gaji. Akan tetapi, bagi karyawan yang malakukan pelanggaran peraturan, akan diberikan suatu sanksi berupa peringatan. Dan apabila pelanggaran itu dikategorikan berat, maka karyawan tersebut akan dikeluarkan dari perusahaan.

**f. Jamsostek**

Sesuai tujuan dari jamsostek yaitu memberikan perlindungan secara optimal bagi para pekerja atau karyawan apabila terjadi kecelakaan karena hubungan kerja. Maka karyawan diharapkan menjaga kesehatan tubuhnya agar tetap sehat karyawan dapat bekerja dengan baik dan diharapkan pula pada karyawan untuk tetap berhati-hati dalam menjalankan tugasnya, baik didalam pabrik maupun diluar pabrik. Adapun jaminan yang diberikan PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas yaitu:

- a. Penyediaan rumah dinas
- b. Jaminan keselamatan dan kesehatan
- c. Jaminan sosial tenaga kerja
- d. Jaminan hari tua
- e. Tempat ibadah
- f. THR yaitu tunjangan uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam rangka merayakan Hari Raya Idul Fitri.

Perusahaan akan memberikan sumbangan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Kecelakaan Kerja antara lain pada pasal 11, ayat 1b yang dijabarkan pada tabel sebagai berikut::

Selama-lamanya tak mampu bekerja sebagian, karena kehilangan.	Tunjangan bera- pa persen dari upah
- lengan kanan dari sendi bahu ke bawah	40
- lengan kiri dari sendi bahu ke bawah	35
- lengan kanan dari atau dari atas siku ke bawah	35
- lengan kiri dari atau dari atas siku ke bawah	30
- kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawah	70
- sebelah kaki dari pangkal paha ke bawah	35
- kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah	50
- sebelah kaki dari mata kaki ke bawah	25
- kedua belah mata	70
- sebelah mata	30

- pendengaran pada kedua belah telinga	40
- pendengaran pada sebelah telinga	10
- ibu jari tangan kanan	15
- ibu jari tangan kiri	12
- telunjuk tangan kanan	9
- telunjuk tangan kiri	7
- salah satu jari lain dari tangan kanan	4
- salah satu jari lain dari tangan kiri	3
- salah satu ibu jari kaki	3
Salah satu kaki lain	2

#### 4. Panitia K3 dan Fasilitas K3 PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas

Tugas dan tanggung jawab masing-masing seksi adalah sebagai berikut:

##### a. Ketua

Ketua umum dijabat oleh pimpinan perusahaan yang dibantu oleh pelaksana harian yang dipercayakan kepada bagian personalia yang dibantu oleh seksi-seksi yang dijabat oleh karyawan. Tugas-tugasnya adalah:

- Memimpin dan mengkoordinir pelaksanaan kegiatan P2K3 di perusahaan.
- Memberikan arahan dan pembinaan secara umum mengenai P2K3 kepada pengurus.

##### b. Seksi Pemadam Kebakaran

- Menjaga dan merawat alat pemadam kebakaran yang ada.
- Menempatkan alat pemadam kebakaran yang sesuai.
- Memberikan laporan apabila terjadi kebakaran

##### c. Seksi Kesehatan Kerja.

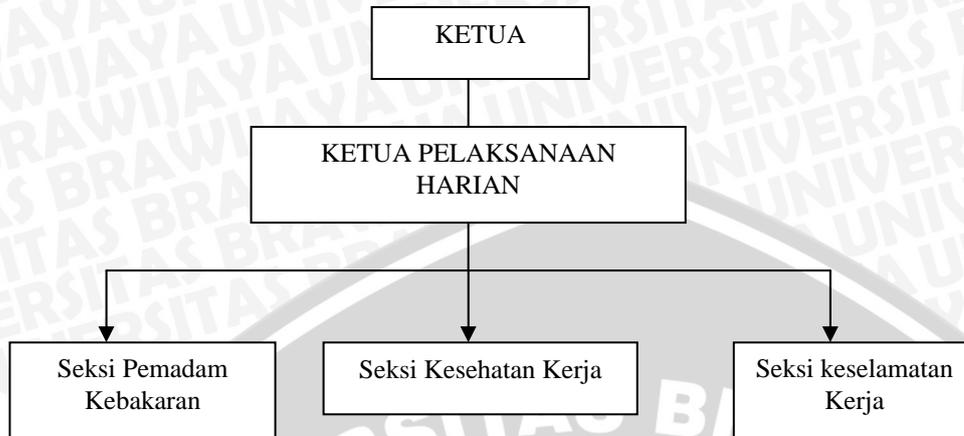
- Menyediakan obat-obatan di kotak P3K
- Menadakan pemeriksaan mengenai saluran air, WC, kamar mandi, kebersihan lingkungan dan air minum.

##### d. Seksi Keselamatan Kerja

- Mengadakan pengawasan dalam ruang lingkup keselamatan kerja di tiap bagian.
- Memberikan saran-saran tentang keselamatan kerja pada karyawan.
- Memberikan laporan-laporan kepada personalia apabila terjadi kecelakaan kerja.

**Gambar 4**  
**Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

**PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas**



(Sumber Bagian Personalia PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas)

Fasilitas keselamatan kerja yang diberikan PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas adalah

- a) Masker  
Yaitu alat untuk melindungi dari bau-bauan yang menyengat dan debu serta melindungi karyawan yang sifat pekerjaannya berhubungan dengan bahan-bahan kimia.
- b) Pakaian kerja  
Pakaian kerja yang dimaksudkan untuk melindungi tubuh karyawan pada waktu bekerja yang berhubungan dengan K3
- c) Sepatu dan Sarung Tangan  
Sepatu dan sarung tangan digunakan untuk melindungi kaki dan tangan para pekerja, terutama pekerja yang berhubungan dengan proses produksi.
- d) Penutup Telinga  
Digunakan para pekerja untuk melindungi telinga dari suara bising atau bunyi mesin produksi (terutama yang bekerja di dalam pabrik)
- e) Topi Pengaman  
Topi pengaman harus dipakai oleh tenaga kerja yang mungkin tertimpa pada kepala oleh benda jatuh atau melayang atau benda lain-lain yang bergerak.

**Tabel 5**

**Ketersediaan Peralatan Perlindungan  
PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas, 2006**



No.	Peralatan Perlindungan	Jumlah
1.	Masker	75
2.	Pakaian Kerja	80
3.	Sepatu Pengaman	90
4.	Sarung Tangan	75
5.	Topi Pengaman	100
6.	Penutup Telinga	50

Sumber, PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas, 2007

**Tabel 6**  
**Tanda Peringatan Pada Peralatan Kerja**  
**PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas, 2006**

No	Tanda Peringatan	Jumlah
1	Label	10
2.	Petunjuk Pemakaian	29
3	Tanda Peringatan	15
4	Slogan	2

Sumber, PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas, 2007

Sedangkan fasilitas kesehatan kerja yang di berikan oleh PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas adalah

- a) Perwatan kesehatan kepada karyawan oleh dokter pabrik secara gratis
- b) Fasilitas MCK yang memadai

## 5. Proses Produksi

Bahan baku pembuatan kertas membutuhkan bahan baku pokok. Menurut asalnya bahan baku dibedakan menjadi 2 yaitu :

1. Jenis *Virgin Pulp* ( Serat Primer ), yang terdiri dari :  
 BKP terdiri dari NBKP ( Serat Pendek ), LBKP ( serat panjang ) : TMP terdiri dari CTMP dan BCTMP.
2. Jenis *waste paper*

Merupakan bahan baku jenis serat sekunder yang didapat dari proses daur ulang kertas-kertas bekas. Bahan baku ini digunakan untuk mengganti bahan baku pulp yang jauh lebih mahal.

Bahan baku tersebut dibuat menjadi buburan dan dicampur dengan chemical dibagian *stock Preparation*. Pada bagian ini disuplai juga buburan berkualitas tinggi dari bagian *Deinking Plant*. Adapun tahap – tahap proses dibagian Stock Preparation adalah sebagai berikut :

1. *Repulping*, penghancuran pulp/waste paper dan dicampur dengan air. Alat yang digunakan adalah *hydropulper*.
2. *Cleaning*, pembersihan buburan dari kotoran yang ikut dalam bahan baku. Alat yang digunakan adalah *Johnson Screen, Lamort Screen dan Superclone*.
3. *Refining*, proses penguraian serat menjadi fibrilasi atau penyerabutan pada serat-serat individu untuk menurunkan derajat giling bubuk sesuai dengan kualitas kertas yang diinginkan. Alat yang digunakan adalah *Pre-finer, Double Disk Refiner, Single Disk Refiner*.
4. *Mixing*, pencampuran yang homogen dan untuk memperoleh kualitas yang diinginkan.

Selain itu buburan masuk ke *Hand Box* yang merupakan bagian dari *paper machine*. Secara umum proses yang terjadi pada *Paper Machine* terdiri dari beberapa bagian yaitu :

1. *Wire*, merupakan anyaman halus yang terbuat dari logam atau bahan sintesis yang berfungsi untuk menahan serat dalam buburan yang disebarkan di atasnya sehingga tidak ikut air jatuh dari wire.
2. *Press*, fungsi dari pengepresan adalah untuk mengeluarkan air dari lembaran ( sheet ) yang masih basah. Selain itu pengepresan merupakan cara untuk membuat lembaran yang lebih halus dan padat.
3. *Dryer*, setelah pengepresan sheet yang masih mengandung air tersebut dikeringkan pada cylinder dryer, sheet berada diantara kanvas dan cylinder dryer. Pengeringan adalah suatu cara untuk mengeluarkan air dari lembaran dengan cara pemanasan/penguapan. Setelah melalui proses ini kadar air dalam sheet sekitar 6-8 %.
4. *Callender* , berfungsi untuk memadatkan kertas sehingga didapatkan lembaran kertas yang halus dan licin. Pada saat celendering sebaiknya sheet mengandung air sekitar 5-7 % agar serat tetap lemas sehingga mudah dilicinkan.
5. *Pope Real*, berfungsi untuk menggulung kertas yang berasal dari cellender dan sekaligus proses pendinginan kertas.

**Tabel 7**  
**Keadaan Peralatan dan Mesin-Mesin**  
**PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas**

## Tahun 2006

Jenis Alat	Jumlah Unit	Kondisi (%)
<b>I. Stasiun gilingan</b>		
1. Hydropulper	3	90
2. Johnson Screen	2	90
3. Lamort Screen	3	95
4. Superclone	2	90
5. Pre-Finer	3	90
6. Double Disk Refiner	2	90
7. Single Disk Refiner	2	90
<b>II. Stasiun Paper Machine</b>		
1. Wire	2	90
2. Press	2	90
3. Cylinder Dryer	2	95
4. Callender	3	90
5. Pope Real	3	90

Sumber, PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas, 2007

Pada jenis kertas tertentu harus mengalami satu proses yaitu pada *Converting Room*. Bagian ini fungsinya adalah untuk memperhalus kertas yang dihasilkan dengan cara memberikan *coating*, *gloss coating*, *emboss* dan *callendering*. Bahan kimia tersebut disuplai dari *Color Room* yang bertugas menyuplai bahan kimia untuk coating.

Kertas yang sudah jadi, dipotong dengan ukuran sesuai dengan permintaan customer dibagian *Finishing Machine*. Potongan kertas dapat berbentuk Roll ( Gulungan ) atau dalam bentuk *sheet* ( Lembaran ). Untuk pengendalian kualitas dan kuantitas sebelum dikirim ke customer, kertas disortir dan dipisah-pisahkan dari kertas-kertas yang tidak memenuhi stardart, pemrosesan ini dilakukan di *Finishing Room*. Kertas yang baik dan sesuai dengan stadart dibungkus sesuai permintaan dan yang rusak atau tidak memenuhi standart di broke untuk diolah kembali di pulper.

## B. Data Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian ini karakteristik responden diidentifikasi melalui beberapa faktor demografi yang ada pada PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas, TBK yang meliputi jenis kelamin, dan usia. Pada tabel disajikan hasil identitas responden dari kuesioner yang kembali dan valid, terlihat bahwa berdasarkan jenis kelamin responden dapat diidentifikasi sebagai berikut :

#### - Klasifikasi Jenis Kelamin Responden

**TABEL 8**  
**KLASIFIKASI BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	45	82
Wanita	10	18
Jumlah	55	100

Sumber : Kuesioner diolah

Menurut Tabel 8 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin pria sebanyak 45 orang atau 82% responden, dan yang berjenis wanita sebanyak 10 orang atau 18% responden, sehingga responden pria merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini.

#### - Klasifikasi Usia Responden

**TABEL 9**  
**KLASIFIKASI BERDASARKAN USIA**

Usia	Jumlah	Persentase
< 30 Tahun	25	45.45
30 – 45 Tahun	19	34.55
> 45 Tahun	11	20
Jumlah	55	100

Berdasarkan tabel 9 kelompok usia responden terbanyak adalah responden yang berusia <30 tahun sejumlah 25 orang ( 45.45 % ), sedangkan pada urutan berikutnya responden yang berusia 30 - 45 tahun sejumlah 19 orang ( 34.55 % ), dan pada urutan terakhir adalah responden yang berusia > 45 sejumlah 11 orang ( 20 % ).

## 2. Diskripsi Variabel

### a. Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja

Hasil pengamatan dari berbagai item dalam variabel jenis Keselamatan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 10**  
**Distribusi Frekuensi**  
**Variabel Keselamatan Kerja**

ITEM	JAWABAN RESPONDEN									
	a		b		c		d		e	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pemberian tanda peringatan pada peralatan kerja	13	23.6	29	52.7	12	21.8	1	1.8	-	-
Kondisi peralatan perlindungan kerja	13	23.6	15	27.3	26	47.3	1	1.8	-	-
Ketersediaan peralatan perlindungan	11	20	12	21.8	25	45.5	7	12.7	-	-
Aturan yang baku	9	16.4	13	23.6	32	58.2	1	1.8	-	-
Tunjangan kecelakaan kerja	7	12.7	21	38.2	18	32.7	9	16.4	-	-

Dari tabel distribusi frekuensi variabel Keselamatan Kerja di atas dapat diketahui bahwa item yang menonjol adalah item aturan yang baku dimana 32 (58.2%) responden menyatakan cukup baik bahwa perusahaan menjalankan peraturan yang adil terhadap semua pegawai/pekerja tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, turunan, dan lingkungan sosial, sehingga pegawai/pekerja akan merasa tenang. Yang kedua, item Pemberian Tanda Peringatan Pada Peralatan Kerja dimana 29 (52.7%) responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa dengan pemberian tanda peringatan peralatan kerja pada setiap peralatan dapat dilihat dari rapi tidaknya atau aman tidaknya dari tata letak peralatan. Ketiga, item Kondisi Peralatan Perlindungan Kerja ada 26 orang

atau 47.3% menyatakan cukup baik bahwa kondisi peralatan perlindungan kerja masih layak digunakan. Keempat, adalah item Ketersediaan Peralatan Perlindungan ada 25 orang atau 45.5% yang menyatakan bahwa ketersediaan peralatan perlindungan kerja masih mencukupi. Dan yang terakhir adalah item Tunjangan Kecelakaan Kerja dimana ada 18 orang atau 32.7% yang menyatakan bahwa pemberian tunjangan kecelakaan kerja masih diberikan oleh perusahaan sehingga pegawai/pekerja dapat merasakan ketenangan dalam bekerja.

### b. Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja

Hasil pengamatan dari berbagai item dalam variabel jenis Keselamatan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 11**  
**Distribusi Frekuensi**  
**Variabel Kesehatan Kerja**

ITEM	JAWABAN RESPONDEN									
	a		b		c		d		e	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kebersihan lingkungan kerja	9	13.4	22	40	18	32.7	6	10.9	-	-
Suhu atau ventilasi di tempat kerja	8	14.5	21	38.2	18	32.7	8	14.5	-	-
Sistem pengolahan limbah industri	12	21.8	19	34.5	13	23.7	7	12.7	4	7.3
Penyediaan air bersih	9	16.4	24	43.6	20	36.4	2	3.6	-	-
Sarana kamar mandi	6	10.9	15	27.3	25	45.5	9	16.4	-	-
Pemberian makanan yang bergizi	12	21.8	21	38.2	20	36.4	2	3.6	-	-
Pelayanan kesehatan	9	16.4	25	45.5	20	36.4	1	1.8	-	-

Dari tabel distribusi frekuensi jenis variabel Kesehatan Kerja di atas dapat dilihat bahwa yang menonjol ada 2(dua) item yaitu Pelayanan Kesehatan dimana 25 (45.5%) responden menyatakan bahwa setuju perusahaan memperhatikan masalah tersebut dan item Sarana Kamar Mandi juga mempunyai 25 orang atau 45.5% responden menyatakan bahwa sarana kamar mandi cukup memadai sehingga perusahaan lebih memperhatikan

hal tersebut. Kedua, item Penyediaan Air Bersih dimana 24 (43.6%) responden menyatakan setuju bahwa kebutuhan air bersih lebih diperhatikan. Ketiga, item Kebersihan Lingkungan Kerja dimana 22 (40%) responden menyatakan setuju bahwa kebersihan lingkungan kerja akan mempengaruhi karyawan. Keempat, item Suhu atau Ventilasi di tempat kerja dan Pemberian Makanan Yang Bergizi dimana 21 (38.2%) menyatakan setuju bahwa keadaan ventilasi di tempat kerja maupun pemberian makanan yang bergizi, perusahaan lebih memperhatikan karena akan mempengaruhi kegiatan produksi. Dan yang terakhir, item Sistem Pengolahan Limbah Industri, dimana 19(34.5%) responden menyatakan setuju dimana sistem pengolahan limbah industri lebih diperhatikan karena akan mempengaruhi kesehatan semua karyawan yang bekerja.

### c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Hasil pengamatan dari berbagai item dalam variabel Kinerja dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 12**  
**Distribusi Frekuensi**  
**Variabel Kinerja**

ITEM	JAWABAN RESPONDEN									
	a		b		c		d		e	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	4	7.3	18	32.7	30	54.5	2	3.63	1	1.8
Y.2	9	16.4	21	38.2	25	45.5	-	-	-	-
Y.3	4	7.3	18	32.7	33	60	-	-	-	-
Y.4	6	10.9	20	36.4	26	47.3	3	5.5	-	-
Y.5	10	18.2	7	12.7	36	65.5	2	3.6	-	-
Y.6	9	16.4	11	20	31	56.4	4	7.3	-	-

Keterangan:

Y1 : hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan

Y2 : mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Y3 : pencapaian mutu hasil kerja dibandingkan dengan standar yan ditetapkan

Y4 : ketelitian dalam penyelesaian tugas yang diberikan

Y5 : menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan

Y6 : segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dari tabel distribusi frekuensi variabel Kinerja di atas dapat diketahui bahwa item yang menonjol adalah item tentang Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu yang ditetapkan perusahaan (Y.5) sebanyak 36 (65,5%) responden menyatakan bahwa responden menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan. Kedua, item tentang Kualitas Hasil Kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan (Y.3) sebanyak 33 (60%) responden, menyatakan bahwa kualitas hasil kerja telah sesuai standar yang diberikan perusahaan. Ketiga, item tentang Segera Melaksanakan Pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Y.6) sebanyak 31 (56.4%) responden, menyatakan bahwa semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan segera dilaksanakan sesuai yang diperintahkan. Keempat, item tentang Kuantitas Hasil Kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Y.1) sebanyak 30 (54.5%) responden, menyatakan kuantitas hasil kerja yang dikerjakan telah dikerjakan sesuai standar yang diberikan. Kelima, item tentang Ketelitian Dalam Menyelesaikan Tugas yang diberikan (Y.4) sebanyak 26 (47.3%) responden, menyatakan bahwa responden selalu teliti dalam tugasnya sehingga hasil produksi sesuai standar yang diberikan. Dan yang terakhir, item tentang Mampu Menyelesaikan Semua Tugas yang diberikan (Y.2), sebanyak 25 (45.5%) responden, menyatakan bahwa semua tugas yang diberikan mampu diselesaikan sesuai standar.

### C. Pengujian Hipotesis

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui hubungan Variabel Keselamatan kerja (X<sub>1</sub>), Kesehatan kerja (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja (Y). Hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 13**  
**Variabel Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Variabel Kesehatan Kerja (X<sub>2</sub>) Yang Mempengaruhi Kinerja**

Variabel	Unstandardized T hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	8.579		
Keselamatan kerja (X <sub>1</sub> )	0.369	2.503*	0.015 Signifikan
Kesehatan kerja (X <sub>2</sub> )	0.230	2.382*	0.021 Signifikan

R	= 0.603
R Square	= 0.363
F hitung	= 14.840
F tabel	= 3.175
Sign. F	= 0.000
$\alpha$	= 0.05

Sumber data : Data primer yang diolah

Keterangan :

- d. Jumlah data (observasi) = 55
- e. Dependent Variabel Y
- f. \* signifikan pada level 5 %, nilai t table 2.007

#### a. Uji Hipotesis Pertama

Nilai F hitung menunjukkan bahwa;

1. Nilai  $F_{hitung}$  menunjukkan nilai sebesar 14.840 (signifikansi  $F = 0.000$ ), sehingga signifikansi  $F < 5\%$  ( $0.000 < 0.05$ ). Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel  $X_1$  (Keselamatan Kerja) dan  $X_2$  (Kesehatan Kerja) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja).
2. Nilai Adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar 36,3% variabel  $X_1$  (Keselamatan Kerja) dan  $X_2$  (Kesehatan Kerja), serta dipengaruhi sebesar 63.7% oleh variabel lain di luar 2(dua) variabel bebas yang diteliti.
3. Nilai R sebesar 0.603 menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  (Keselamatan Kerja) dan  $X_2$  (Kesehatan Kerja) memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel Y (Kinerja)
4. Persamaan regresi yang didapat;

$$Y = 8.579 + 0.369X_1 + 0.230X_2$$

Penjelasan persamaan;

- a) 8.579

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada Variabel Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja ( $X_1$ , dan  $X_2 = 0$ ), maka Kinerja sebesar 8.579. Dalam arti kata kinerja sebesar 8.579 sebelum atau tanpa adanya Variabel Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja, dan ( $X_1$ , dan  $X_2 = 0$ ).

- b) 0.369

Nilai parameter atau koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap variable Keselamatan kerja meningkat 1 kali, maka kinerja akan meningkat sebesar 0.369 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja dibutuhkan variable Keselamatan kerja sebesar 0.369, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ( $X_2 = 0$ ) atau *Ceteris Paribus*.

c) 0.230

Nilai parameter atau koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap variabel Kesehatan kerja meningkat 1 kali, maka kinerja akan meningkat sebesar 0.230 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja dibutuhkan variabel Kesehatan kerja sebesar 0.230, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ( $X_1 = 0$ ) atau *Ceteris Paribus*.

#### **b Pengujian Hipotesis Kedua**

Nilai  $t$  hitung menunjukkan bahwa;

1. Variabel  $X_1$  (Keselamatan Kerja) memiliki  $t$  hitung sebesar 2.503 dengan signifikansi  $t$  sebesar 0.015. Jadi, signifikansi  $t < 0.015$  ( $0.015 < 0.05$ ) yang artinya secara parsial variabel  $X_1$  (Keselamatan Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel  $Y$  (Kinerja).
2. Variabel  $X_2$  (Kesehatan Kerja) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2.382 dengan signifikansi  $t$  sebesar 0.021. Jadi, signifikansi  $t < 0.05$  ( $0.021 < 0.05$ ) yang artinya, secara parsial variabel  $X_2$  (Kesehatan Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel  $Y$  (Kinerja).

Dari lampiran juga dapat diketahui juga bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variable Keselamatan kerja ( $X_1$ ), yang ditunjukkan dengan nilai Koefisien Beta terbesar yaitu sebesar 0.638. Hipotesis ini didukung oleh Sritua Arief (1993) yaitu : untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai dependen variabel dalam suatu model regresi linear, maka gunakanlah koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*.

Kesimpulan yang dapat kita ambil berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas adalah yang diwakili oleh Variabel Keselamatan kerja ( $X_1$ ), Kesehatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara serentak maupun parsial terhadap kinerja ( $Y$ )

Setelah dilakukan pengujian model, maka langkah selanjutnya adalah dilakukan perhitungan korelasi untuk mengukur ketepatan garis regresi dalam menjelaskan variasi nilai variabel independen. Hasil analisis korelasi yang diperoleh dari output regresi (lampiran ) mengkorelasi pengaruh yang diwakili oleh Variabel Keselamatan kerja (X1), dan Kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja diperoleh nilai  $R^2 = 0.346$  Angka ini menunjukkan bahwa variasi nilai kinerja yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh sebesar 36.3% sedangkan sisanya, yaitu 63.7%, dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan model. R sebesar 0.603 artinya pengaruh antara Variabel Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), dan terhadap kinerja adalah cukup kuat.

#### **D. Pembahasan**

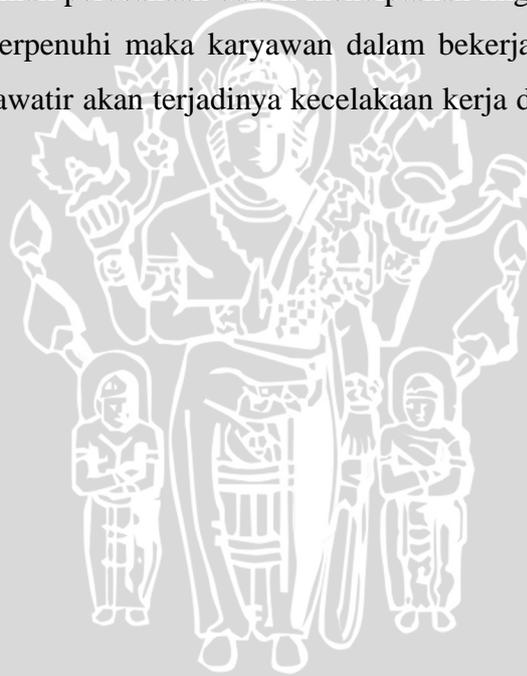
Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja karyawan, begitu sebaliknya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2002:312) bahwa peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja perusahaan. Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa untuk mewujudkan Kinerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dikatakan baik apabila perusahaan telah memberikan peralatan kerja yang baik dan menjaga lingkungan kerja agar terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Menurut Moenir (1983:203), bahwa perlindungan pada pegawai/pekerja yang melayani alat-alat yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat pelindung yang sesuai dan baik.

Jumlah peralatan pelindung di PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas masih memenuhi di semua karyawan yang ada di setiap bagian. Hal ini dapat diketahui melalui tabel 5 tentang peralatan pelindung kerja Dari data tersebut dapat menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas telah menggunakan alat pelindung diri saat diperlukan, alat pelindung diri yang diberikan perusahaan telah memenuhi standar yang ditetapkan, penempatan peralatan kerja telah tertata rapi serta keadaan peralatan kerja dan mesin-mesin berat masih dalam keadaan

baik. Tetapi, beberapa karyawan kurang merasa nyaman dengan menggunakan alat pelindung diri karena terbatasnya ruang gerak pada waktu bekerja. Peringatan dan tanda-tanda juga dapat dipergunakan untuk berbagai tujuan. Peringatan dan tanda-tanda dapat membawa suatu pesan instruksi, pesan peringatan atau pemberian keterangan secara umum. Peringatan dan tanda-tanda tidak dapat dianggap sebagai pengganti bagi tindakan-tindakan keselamatan melainkan menunjang tindakan-tindakan tersebut. Seperti halnya di PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas juga memberikan peringatan dan tanda-tanda tertentu yang dijelaskan dengan tabel 6 yang dapat diketahui bahwa di PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas juga memberikan peringatan dan tanda-tanda meskipun tidak semua peralatan mesin dan ruangan diberikan peringatan, tanda-tanda ataupun petunjuk pemakaian, karena semakin banyak peringatan dan tanda-tanda maka semakin banyak pula karyawan tidak memperhatikannya lagi. Keadaan peralatan dan mesin-mesin berat di PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas masih dalam keadaan baik. Hal ini dapat diketahui melalui tabel 7 tentang peralatan kerja dan mesin-mesin berat. Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa peralatan kerja dan mesin-mesin berat yang dimiliki PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas dalam keadaan 90% baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Surabaya Agung Industri Pulp sangat memperhatikan peralatan kerja dan mesin-mesin berat agar selalu dalam keadaan baik. Apabila peralatan kerja dan mesin-mesin berat dalam keadaan baik maka karyawan dapat menghindari keadaan berbahaya saat bekerja.

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila dijaga dengan bersih, tidak bising, rapi, terang, dan ventilasi udara yang nyaman. Bila lingkungan kerja telah bersih, tidak bising, rapi, terang, dan ventilasi udara yang nyaman maka karyawan bekerja dengan pikiran tenang karena lingkungan kerja menunjang sehingga produk yang dihasilkan sesuai dengan target perusahaan. Sebaliknya bila lingkungan kerja tidak memenuhi syarat, misalnya saja penerangan tidak terang atau gelap maka karyawan dapat melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga produk yang dihasilkan kurang memuaskan. Demikian juga bila ventilasi udara kurang nyaman maka karyawan akan mudah sakit sehingga kinerja ikut menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Bennet dan Romandang (1998:114) bahwa gangguan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat disebabkan oleh penerangan yang kurang sehat, peredaran udara yang tidak sehat dan pakaian atau perlengkapan yang tidak selamat atau

sehat. Menurut Siagian (2002:263), pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena para karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah. Menurut Suma'mur (1989:300), bahwa penerangan yang kurang baik menyebabkan kelainan pada indera penglihatan atau silau dan bunyi yang berlebihan menyebabkan pekak dan tuli. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Dessler (1998:311), bahwa kondisi gedung yang tidak aman serta penerangan dan ventilasi yang tidak memadai merupakan pemicu terjadinya kecelakaan kerja, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas bagian produksi adalah baik. Kondisi ini menunjukkan begitu besar perhatian dari pihak perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Bila hal-hal tersebut terpenuhi maka karyawan dalam bekerja lebih tenang dan aman tanpa ada perasaan khawatir akan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.



## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu :

1. Diketahui bahwa secara simultan kedua variabel bebas dalam K3 yang terdiri dari keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).
2. Besar Kontribusi secara simultan dari kedua variabel bebas tersebut adalah sebesar 0.363 atau 36.3 %. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel bebas dalam penelitian ini sebesar 0.363 atau 36.3 %, sedangkan sisanya sebesar 63.7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipakai atau diteliti dalam penelitian ini.
3. Secara parsial kedua variabel bebas dalam K3 yang terdiri dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).
4. Besarnya pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel adalah: variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.369 atau 36.9 %, dan variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.230 atau 23 %
5. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) merupakan variabel yang dominan, dimana hal tersebut dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien  $t_{hitung}$  yang dimiliki oleh variabel ( $X_1$ ) sebesar 2.50 % adalah paling besar dibandingkan dengan nilai koefisien  $t_{hitung}$  yang dimiliki oleh variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 2.382

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Dengan diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja merupakan variabel yang dominan. Oleh karena itu disarankan agar PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas dapat terus menjaga, mempertahankan dan meningkatkan keselamatan karyawan yang meliputi pemberian tanda peringatan pada peralatan kerja, kondisi

peralatan perlindungan, ketersediaan peralatan perlindungan, aturan yang baku dan tunjangan kecelakaan kerja, sehingga karyawan PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas dapat lebih meningkat kinerjanya.

2. Untuk menghindari resiko kecelakaan kerja pada karyawan hendaknya perusahaan lebih bisa memberikan pengertian dan pemahaman mengenai fungsi alat pelindung diri kepada karyawan.
3. Dengan diketahui bahwa kesehatan kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan perusahaan lebih meningkatkan kesehatan kerja yaitu menjaga kondisi kerja, sarana kesehatan tenaga kerja, pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, dan sistem pengolahan limbah industri perusahaan.
4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan hendaknya PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas lebih bisa memberikan pengawasan kepada karyawan.



## Daftar Pustaka

- Arikunto. S. 2002. *Prosedur Penelitian. Jakarta: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta..
- Barthos, Bashir. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Dessler, Gerry. 1986. *Personal Manajer*. Diterjemahkan oleh Agus Dharma. 1986. *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern* Erlangga. Jakarta.
- Dharma, Agus 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Penerbit CV. Rajawali, Jakarta.
- Heidjrachman, Suad Husna. 1997. *Manajemen Personalia*. BPEE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Prabu. Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manullang. 1990. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson. John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manuia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kpegawaian*. Cetakan Ke – 1. Gunung Agung. Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijaksanaan Kerja Karyawan)*, BPFE, Yogyakarta.

Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Edisi Ke 1 Cetakan Ke 1, PT. Raya Cesafindo. Jakarta.

Sama'mur. 1986. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.

\_\_\_\_\_ *Higene Perusahaan Keselamatan Kerja*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.

Santoso. 1990. *Buku Materi Manajemen Tenaga Kerja*, Modul -7 UT. Depdikbud. Jakarta

Siagian, Sondang. 2002. *Teori Pengembangan Organisasi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Silalahi, dkk. 1995. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.*, PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta

Singarimbun, Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survai*. LP3ES, Jakarta.

Soepomo, Iman. 1985. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*. PT. Pradya. Jakarta

Sugiyono. 1996. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.

## DAFTAR PERTANYAAN (KUISIONER)

### Karyawan Bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas

Kepada Yth : Bapak / Ibu / Sdr / i karyawan PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas

Di tempat

Dengan hormat,

Demi tercapainya penelitian yang berjudul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Suatu studi pada karyawan bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas) maka kami mengharapkan kesediaan dari Bapak / Ibu / Sdr / i untuk meluangkan waktunya mengisi angket ini. Atas bantuan dan kerja sama dari Bapak / Ibu / Sdr / i kami ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian :

1. Tuliskan nama, umur, dan alamat saudara
2. Isilah jawaban saudara dengan melingkari angka
3. Apabila ada jawaban yang salah, saudara cukup memberi tanda (X)

#### I. Identitas Responden

Nomor Responden : .....

Nama : .....(Boleh tidak diisi)

Umur : .....

Alamat : .....

#### II. Daftar Pertanyaan :

##### 1. Pertanyaan Untuk Faktor KESELAMATAN KERJA

1. Apakah semua benda yang dapat membahayakan keselamatan diberi tanda-tanda peringatan dengan baik.
  1. Sangat Baik
  2. Baik
  3. Cukup baik
  4. Jelek
  5. Jelek sekali

2. Bagaimana kondisi peralatan perlindungan kerja didalam perusahaan.
  1. Baik sekali
  2. Baik
  3. Cukup baik
  4. Jelek
  5. Jelek sekali
3. Bagaimana jumlah alat perlindungan kecelakaan kerja di perusahaan misalnya, tabung oksigen, ambulance, dan P3K.
  - 1 Sangat mencukupi
  2. Lebih dari mencukupi
  - 3 Mencukupi
  4. Kurang mencukupi
  5. Tidak mencukupi
4. Bagaimana peraturan yang ada di perusahaan dijalankan
  - 1 Sangat baik
  2. Baik
  - 3 Cukup baik
  4. Jelek
  5. Sangat jelek
5. Bagaimana pemberian tunjangan kecelakaan kerja pada karyawan yang mengalami kecelakaan.
  - 1 Sangat mencukupi
  2. Lebih dari mencukupi
  - 3 Mencukupi
  4. Kurang mencukupi
  5. Tidak mencukupi

## 2. Pertanyaan Untuk Faktor KESEHATAN KERJA

1. Bagaimana kebersihan ruangan dan lingkungan di tempat anda bekerja
  - 1 Sangat bersih
  - 2 Bersih
  3. Kurang bersih
  4. Tidak bersih
  5. Sangat Tidak bersih
2. Bagaimana sirkulasi udara dalam ruang kerja anda.
  - 1 Sangat Lancar
  2. Lancar
  3. Cukup Lancar
  4. Kurang Lancar
  5. Sangat Tidak Lancar
3. Keadaan lingkungan dipengaruhi oleh sistem pengolahan limbah industri.
  - 1 Sangat Setuju
  2. Setuju
  3. Kurang Setuju
  4. Tidak Setuju
  5. Sangat Tidak Setuju

4. Bagaimana masalah penyediaan air bersih di tempat anda bekerja.
  1. Sangat Baik
  2. Baik
  3. Kurang Baik
  4. Tidak baik
  5. Sangat Tidak Baik
5. Bagaimana perusahaan memperhatikan masalah penyediaan kamar mandi di tempat kerja.
  1. Sangat memadai
  2. Memadai
  3. Cukup memadai
  4. Kurang memadai
  5. Tidak memadai
6. Apakah perusahaan memperhatikan masalah peningkatan gizi.
  1. Sangat memperhatikan
  2. Memperhatikan
  3. Kurang memperhatikan
  4. Hampir memperhatikan
  5. Sangat tidak memperhatikan
7. Apakah perusahaan memperhatikan masalah pelayanan kesehatan.
  1. Sangat memperhatikan
  2. Memperhatikan
  3. Kurang memperhatikan
  4. Hampir memperhatikan
  5. Sangat tidak memperhatikan

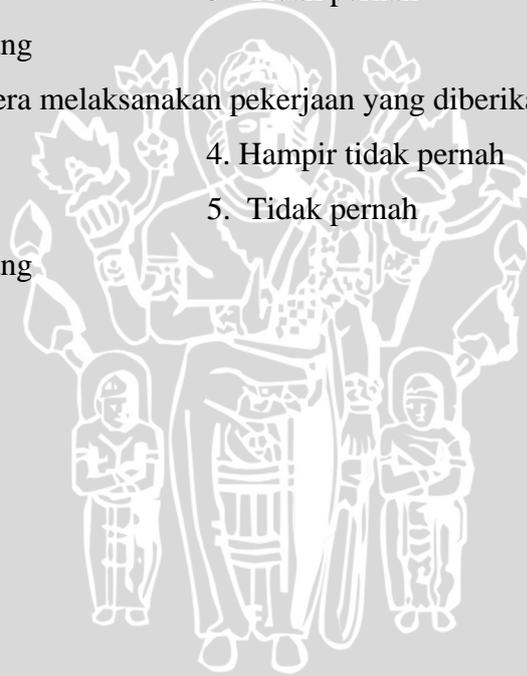
### 3. Pertanyaan Untuk Faktor KINERJA

1. Apakah kuantitas hasil kerja yang anda peroleh, sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
  1. Selalu
  2. Sering
  3. Kadang-kadang
  4. Hampir tidak pernah
  5. Tidak pernah
2. Apakah saudara mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan perusahaan.
  1. Selalu
  2. Sering
  3. Kadang-kadang
  4. Hampir tidak pernah
  5. Tidak pernah
3. Apakah hasil pekerjaan anda sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan

1. Jauh di atas standar
2. Di atas standar
3. Sesuai standar
4. Apakah saudara mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan teliti
4. Hampir tidak pernah
5. Tidak pernah

1. Selalu
2. Sering
3. Kadang-kadang
5. Apakah saudara telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Hampir tidak pernah
5. Tidak pernah

1. Selalu
2. Sering
3. Kadang-kadang
6. Apakah anda segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan
4. Hampir tidak pernah
5. Tidak pernah
3. Kadang-kadang



## Lampiran 1 Statistik Deskriptif

**X11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,8	1,8	1,8
	3,00	12	21,8	21,8	23,6
	4,00	29	52,7	52,7	76,4
	5,00	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,8	1,8	1,8
	3,00	26	47,3	47,3	49,1
	4,00	15	27,3	27,3	76,4
	5,00	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	12,7	12,7	12,7
	3,00	25	45,5	45,5	58,2
	4,00	12	21,8	21,8	80,0
	5,00	11	20,0	20,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,8	1,8	1,8
	3,00	32	58,2	58,2	60,0
	4,00	13	23,6	23,6	83,6
	5,00	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	16,4	16,4	16,4
	3,00	18	32,7	32,7	49,1
	4,00	21	38,2	38,2	87,3
	5,00	7	12,7	12,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Keselamatan Kerja (X1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13,00	1	1,8	1,8	1,8
	14,00	3	5,5	5,5	7,3
	15,00	4	7,3	7,3	14,5
	16,00	5	9,1	9,1	23,6
	17,00	10	18,2	18,2	41,8
	18,00	5	9,1	9,1	50,9
	19,00	10	18,2	18,2	69,1
	20,00	7	12,7	12,7	81,8
	21,00	5	9,1	9,1	90,9
	22,00	3	5,5	5,5	96,4
	23,00	2	3,6	3,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	10,9	10,9	10,9
	3,00	18	32,7	32,7	43,6
	4,00	22	40,0	40,0	83,6
	5,00	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	14,5	14,5	14,5
	3,00	18	32,7	32,7	47,3
	4,00	21	38,2	38,2	85,5
	5,00	8	14,5	14,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	



**X23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	7,3	7,3	7,3
	2,00	7	12,7	12,7	20,0
	3,00	13	23,6	23,6	43,6
	4,00	19	34,5	34,5	78,2
	5,00	12	21,8	21,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,6	3,6	3,6
	3,00	20	36,4	36,4	40,0
	4,00	24	43,6	43,6	83,6
	5,00	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X25**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	16,4	16,4	16,4
	3,00	25	45,5	45,5	61,8
	4,00	15	27,3	27,3	89,1
	5,00	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X26**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,8	1,8	1,8
	2,00	1	1,8	1,8	3,6
	3,00	20	36,4	36,4	40,0
	4,00	21	38,2	38,2	78,2
	5,00	12	21,8	21,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X27**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,8	1,8	1,8
	3,00	20	36,4	36,4	38,2
	4,00	25	45,5	45,5	83,6
	5,00	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Kesehatan Kerja (X2)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15,00	1	1,8	1,8	1,8
	16,00	1	1,8	1,8	3,6
	17,00	1	1,8	1,8	5,5
	19,00	1	1,8	1,8	7,3
	20,00	2	3,6	3,6	10,9
	21,00	1	1,8	1,8	12,7
	22,00	3	5,5	5,5	18,2
	23,00	3	5,5	5,5	23,6
	24,00	5	9,1	9,1	32,7
	25,00	9	16,4	16,4	49,1
	26,00	6	10,9	10,9	60,0
	27,00	10	18,2	18,2	78,2
	28,00	3	5,5	5,5	83,6
	29,00	3	5,5	5,5	89,1
	30,00	3	5,5	5,5	94,5
	31,00	3	5,5	5,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,8	1,8	1,8
	2,00	2	3,6	3,6	5,5
	3,00	30	54,5	54,5	60,0
	4,00	18	32,7	32,7	92,7
	5,00	4	7,3	7,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	25	45,5	45,5	45,5
	4,00	21	38,2	38,2	83,6
	5,00	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	33	60,0	60,0	60,0
	4,00	18	32,7	32,7	92,7
	5,00	4	7,3	7,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,5	5,5	5,5
	3,00	26	47,3	47,3	52,7
	4,00	20	36,4	36,4	89,1
	5,00	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,6	3,6	3,6
	3,00	36	65,5	65,5	69,1
	4,00	7	12,7	12,7	81,8
	5,00	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	7,3	7,3	7,3
	3,00	31	56,4	56,4	63,6
	4,00	11	20,0	20,0	83,6
	5,00	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Kinerja (Y)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15,00	1	1,8	1,8	1,8
	16,00	1	1,8	1,8	3,6
	17,00	1	1,8	1,8	5,5
	18,00	10	18,2	18,2	23,6
	19,00	6	10,9	10,9	34,5
	20,00	8	14,5	14,5	49,1
	21,00	4	7,3	7,3	56,4
	22,00	5	9,1	9,1	65,5
	23,00	5	9,1	9,1	74,5
	24,00	9	16,4	16,4	90,9
	25,00	2	3,6	3,6	94,5
	26,00	2	3,6	3,6	98,2
	27,00	1	1,8	1,8	100,0
Total		55	100,0	100,0	

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X11	55	2,00	5,00	3,9818	,73260
X12	55	2,00	5,00	3,7273	,84885
X13	55	2,00	5,00	3,4909	,95980
X14	55	2,00	5,00	3,5455	,78924
X15	55	2,00	5,00	3,4727	,92004
Keselamatan Kerja (X1)	55	13,00	23,00	18,2182	2,42434
X21	55	2,00	5,00	3,6182	,89217
X22	55	2,00	5,00	3,5273	,92004
X23	55	1,00	5,00	3,5091	1,18435
X24	55	2,00	5,00	3,7273	,78066
X25	55	2,00	5,00	3,3273	,88306
X26	55	1,00	5,00	3,7636	,88115
X27	55	2,00	5,00	3,7636	,74445
Kesehatan Kerja (X2)	55	15,00	31,00	25,2364	3,57959
Y1	55	1,00	5,00	3,4000	,76012
Y2	55	3,00	5,00	3,7091	,73718
Y3	55	3,00	5,00	3,4727	,63405
Y4	55	2,00	5,00	3,5273	,76629
Y5	55	2,00	5,00	3,4545	,83485
Y6	55	2,00	5,00	3,4545	,85674
Kinerja (Y)	55	15,00	27,00	21,0182	2,79875
Valid N (listwise)	55				

Lampiran 2 Uji Validitas dan reliabilitas  
**Correlations**

**Correlations**

		Keselamatan Kerja (X1)
X11	Pearson Correlation	,346**
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	55
X12	Pearson Correlation	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X13	Pearson Correlation	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X14	Pearson Correlation	,508**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X15	Pearson Correlation	,600**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

**Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

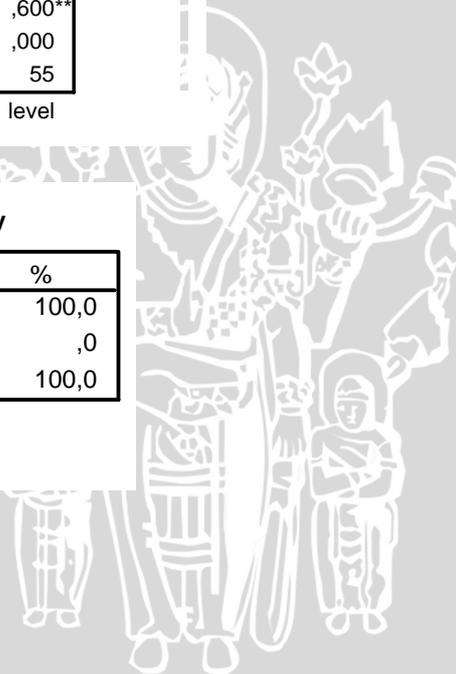
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,605	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X11	3,9818	,73260	55
X12	3,7273	,84885	55
X13	3,4909	,95980	55
X14	3,5455	,78924	55
X15	3,4727	,92004	55

BRAWIJAYA



**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,2182	5,877	2,42434	5

**Correlations**

**Correlations**

		Kesehatan Kerja (X2)
X21	Pearson Correlation	,562**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X22	Pearson Correlation	,664**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X23	Pearson Correlation	,539**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X24	Pearson Correlation	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X25	Pearson Correlation	,578**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X26	Pearson Correlation	,599**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X27	Pearson Correlation	,362**
	Sig. (2-tailed)	,007
	N	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level



## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,642	7

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X21	3,6182	,89217	55
X22	3,5273	,92004	55
X23	3,5091	1,18435	55
X24	3,7273	,78066	55
X25	3,3273	,88306	55
X26	3,7636	,88115	55
X27	3,7636	,74445	55

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,2364	12,813	3,57959	7

## Correlations

Correlations

		Kinerja (Y)
Y1	Pearson Correlation	,580**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y2	Pearson Correlation	,613**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y3	Pearson Correlation	,465**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y4	Pearson Correlation	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y5	Pearson Correlation	,504**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y6	Pearson Correlation	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,657	6

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3,4000	,76012	55
Y2	3,7091	,73718	55
Y3	3,4727	,63405	55
Y4	3,5273	,76629	55
Y5	3,4545	,83485	55
Y6	3,4545	,85674	55

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,0182	7,833	2,79875	6

### Lampiran 3 Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>d</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan Kerja (X2), Keselamatan Kerja (X1) <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603 <sup>a</sup>	,363	,339	2,27562

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja (X2),  
Keselamatan Kerja (X1)

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153,702	2	76,851	14,840	,000 <sup>a</sup>
	Residual	269,280	52	5,178		
	Total	422,982	54			

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja (X2), Keselamatan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8,579	2,316		3,704	,001		
	Keselamatan Kerja (X1)	,369	,147	,346	2,503	,015	,542	
	Kesehatan Kerja (X2)	,230	,096	,329	2,382	,021	,535	

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**DAFTAR KECELAKAAN KERJA**  
**Karyawan Bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri**  
**Pulp & Kertas**  
**Dalam 6 bulan di Tahun 2007**

Jenis Kecelakaan	Bulan					
	Juli	Agts	Sept	Okt	Novem	Desem
Mengejakan Barang	3	1	-	-	1	4
Aneka ragam sebab	-	-	-	6	-	-
Terjatuh	-	1	-	3	-	5
Terkena benda jatuh	-	-	-	2	-	-
Pengguna alat tangan	1	-	-	-	1	-
Terkena/tertumpuk kepada barang	-	-	-	-	-	-
Mesin yang bergerak oleh tenaga	-	2	-	-	2	-

(Jumlah kecelakaan seluruhnya menurut sebabnya)

**Sumber** : Bagian Personalia  
 PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas

Jenis Kecelakaan	Bulan					
	Juli	Agts	Sept	Okt	Novem	Desem
Terjatuh	-	-	-	-	-	-
Aneka ragam sebab	-	-	1	-	-	-
Mesin yang bergerak oleh tenaga	-	-	-	-	-	-
Terkena/tertumpuk kepada barang	1	-	-	-	-	-
Pengguna alat tangan	-	-	-	-	-	-

(Banyaknya kecelakaan yang berakibat kematian menurut sebabnya)

**Sumber** : Bagian Personalia  
 PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas